



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión escolar y compromiso organizacional
en las instituciones educativas de la Red 09,
Ugel 02, Rímac - 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Angela Paola Rodriguez Arce

ASESORA:

Dra. Rosalynn Ornella Flores Castañeda

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2019



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): RODRIGUEZ ARCE, ANGELA PAOLA

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN ESCOLAR Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 09, UGEL 02, RIMAC -2018

Fecha: 23 de enero de 2019

Hora: 11:45 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Edwin Alberto Martinez Lopez

Firma:

SECRETARIO: Dra. Castañeda Núñez Eliana Soledad

Firma:

VOCAL: Dra. Flores Castañeda Rosalynn Ornella

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *APA*

.....
Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A Dios por brindarme perseverancia, constancia de continuar estudiando; a mis queridos padres, por alentarme y motivarme a seguir siendo optimista, y a mi misma por el gran esfuerzo y sacrificio por culminar mis estudios.

Agradecimiento

A la universidad Cesar Vallejo por abrir sus puertas a la investigación en mi persona.

A mi asesora, la Dra. Rosalynn Ornella Flores Castañeda, por su acertada orientación metodológica.

A la Red Educativa N.º 09 de la Ugel 02, quien me dio las facilidades para la recolección de datos de las variables en estudio.

Declaración de Autoría

Yo, Ángela Paola Rodríguez Arce, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “Gestión escolar y compromiso organizacional en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac - 2018”, en 106 folios para la obtención del grado académico de Maestro(a) en Administración de la Educación es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 03 de enero de 2019

Ángela Paola Rodríguez Arce
DNI: 42846226

Presentación

Señores miembros del Jurado,

Presento a ustedes mi tesis titulada “Gestión escolar y compromiso organizacional en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac – 2018, cuyo objetivo fue determinar la relación de las variables de estudio en las instituciones educativas de la muestra, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magíster.

Para ello, se han estructurado siete capítulos y anexos:

El capítulo I contiene la introducción, que plantea la realidad problemática, los trabajos previos tanto nacionales e internacionales, así como las teorías relacionadas a la gestión escolar y el compromiso organizacional, luego se plantean la formulación del problema, la justificación del estudio, también las hipótesis y los objetivos de la investigación. El capítulo II relacionado al método, establece el diseño de investigación, la definición conceptual y operacional de las variables, además define la población y muestra así como la técnica e instrumentos de recolección de datos, se propone el método de análisis de datos y los aspectos éticos. El capítulo III menciona los resultados descriptivos e inferenciales. El capítulo IV formula la discusión de los resultados. En el capítulo V se presentan las conclusiones. En el capítulo V, las recomendaciones. Finalmente, en el capítulo VII, las referencias bibliográficas, detallándose las fuentes de información empleadas.

Se halló como resultado que la gestión escolar tiene relación positiva considerable con el compromiso organizacional en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac – 2018.

“Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación”.

La autora

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	20
1.4 Formulación del problema	34
1.5 Justificación del estudio	35
1.6 Hipótesis	36
1.7 Objetivos	37
II. Método	38
2.1. Diseño	39
2.2. Variables y operacionalización	40
2.3. Población, muestra	42
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y fiabilidad	45
2.5. Métodos de análisis de datos	51
2.6 Aspectos éticos	53
III. Resultados	54
IV. Discusión	67
V. Conclusiones	70
VI. Recomendaciones	72
VII. Referencias	74
Anexos	78

Anexo 1: Artículo científico

Anexo 2: Matriz de consistencia

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Anexo 4: Certificados de validación de instrumentos

Anexo 5: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ

Anexo 6: Base de datos

Anexo 7: Resultados de las pruebas (print de pantallas)

Índice de tablas

	Página
Tabla 1: Matriz de operacionalización de la V1 Gestión escolar	41
Tabla 2: Operacionalización de la V2 Compromiso organizacional	42
Tabla 3: Detalle de población de estudio.	43
Tabla 4: Distribución de la muestra de los docentes	45
Tabla 5 : Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento V1 Gestión escolar	49
Tabla 6: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento V2 Compromiso organizacional	49
Tabla 7: Confiabilidad cuestionario gestión escolar	50
Tabla 8: Confiabilidad cuestionario compromiso organizacional	50
Tabla 9: Niveles de confiabilidad	51
Tabla 10: Niveles de la gestión escolar	55
Tabla 11: Niveles de la gestión nodal o pedagógica	56
Tabla 12: Niveles de la gestión relacional	57
Tabla 13 : Niveles de la gestión de soporte	58
Tabla 14: Niveles del compromiso organizacional	59
Tabla 15: Niveles del compromiso de continuidad	60
Tabla 16: Niveles del compromiso afectivo	61
Tabla 17: Niveles del compromiso normativo	62
Tabla 18: Grado de correlación entre la gestión escolar y compromiso organizacional	63
Tabla 19: Grado de correlación entre la gestión escolar y compromiso de continuidad	64
Tabla 20: Grado de correlación entre la gestión escolar y compromiso afectivo	65
Tabla 21 : Grado de correlación entre la gestión escolar y compromiso normativo	66

Índice de figuras

	Página
Figura 1: Tabla de correlación	53
Figura 2: Niveles de la gestión escolar	55
Figura 3: Niveles de la gestión nodal o pedagógica	56
Figura 4: Niveles de la gestión relacional	57
Figura 5 : Niveles de la gestión de soporte	58
Figura 6: Niveles del compromiso organizacional	59
Figura 7: Niveles del compromiso de continuidad	60
Figura 8: Niveles del compromiso afectivo	61
Figura 9: Niveles del compromiso normativo	62

Resumen

La presente investigación titulada: Gestión escolar y compromiso organizacional en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac – 2018, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión escolar y el compromiso organizacional en las instituciones educativas en estudio.

El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La población estuvo formada por 225 docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria, que comprende territorialmente la red N° 09 de la Ugel 02 durante el año 2018, la muestra por 142 profesores de las instituciones educativas del nivel secundaria, y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach).

Se llegó a las siguiente conclusión general: La gestión escolar tiene relación positiva considerable ($Rho = 754$) con el compromiso organizacional.

Palabras claves: Gestión escolar, compromiso organizacional

Abstract

The present research entitled: School management and organizational commitment in educational institutions of the Red 09, Ugel 02, Rímac - 2018, aimed to determine the relationship between school management and organizational commitment in educational institutions under study.

The method used was hypothetical deductive, the type of research was basic, correlational level, quantitative approach; of non-experimental design: transversal, longitudinal. The population consisted of 225 teachers from the educational institutions of the secondary level, which comprises territorially the network N ° 09 of the Ugel 02 during the year 2018, the sample by 142 professors of the educational institutions of the secondary level, and the sampling was of probabilistic type. The technique used to collect information was the survey and the data collection instruments were questionnaires, which were duly validated through expert judgments and determined their reliability through the reliability statistics (Cronbach's Alpha).

The following general conclusion was reached: School management has a considerable positive relationship ($Rho = 754$) with organizational commitment.

Keywords: School management, organizational commitmen

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

En la gestión que se ejerce en las instituciones educativas se pueden liderar de dos maneras, las cuales se diferencian por las funciones que conllevan. La primera se orienta a la parte administrativa que se da en las escuelas públicas, que consiste en que el gestor directivo se responsabilice de la parte operacional de la institución que lidera, es decir la asunción de responsabilidades de planificar, organizar, coordinar, dirigir y evaluar cada una de las acciones que se llevan a cabo en la institución educativa. La segunda se centra en el aspecto curricular y pedagógico. Si se domina este tipo de competencias se realizará de forma eficaz cada tarea y práctica encaminada a la consecución de los objetivos estratégicos de la institución según lo menciona Castillo (2005).

Por otro lado, el compromiso organizacional que viene a ser la identificación con la institución educativa donde se trabaja conlleva al logro de los objetivos institucionales, manteniendo un fuerte vínculo entre los docentes y el centro donde se labora, según lo manifiesta Robbins (1998). Este esfuerzo se orienta en beneficio del centro debido al sentido de pertenencia que se genera con los trabajadores. Por lo antes mencionado, es relevante que la gestión escolar y el compromiso que se genere en el personal docente se fortalezcan, ya que se confluirá en la obtención de mejores resultados.

A nivel internacional, por bastante tiempo predominó un modelo directivo en la escuela centrado en el rol del director en funciones netamente burocráticas y administrativas. En el intervalo de 1950 a 1970, se les exigía a los directores escolares que administraran eficientemente las instituciones educativas, señala Álvarez (2010). No obstante, los constantes cambios que se dan en la sociedad globalizada han generado la necesidad de una reforma educativa y el cambio de roles que ejercen los actores educativos. De esa forma la dirección se ha transformado y adaptado a estos cambios vertiginosos acorde a las exigencias actuales, ya no es suficiente limitar la gestión netamente administrativa sino una gestión escolar que es más compleja.

En el ámbito de nuestro país, la gestión escolar se entiende como la función que se dirige a la generación y sostenibilidad de la institución educativa, lo cual implica la estructura administrativa, como la pedagógica, pero como parte de una interrelación en democracia, equidad y eficiencia, que permitirán el desarrollo de los estudiantes como futuros ciudadanos plenos, responsables y eficaces. Según lo planteado por el Ministerio de Educación (2004) se releva la función principal que ejercen los directores de las escuelas, tanto en el plano de la conducción escolar como en la toma de decisiones en distintos aspectos. A los directivos de los centros escolares se le concibe como la autoridad y representante legal de la misma, asumiendo la responsabilidad de la gestión tanto pedagógica, institucional y administrativa, así como lo establece el Ministerio de Educación (2005).

De acuerdo a lo mencionado, es necesario que para que exista una eficiente gestión de calidad en la escuela, el director no obvie la parte pedagógica en su labor cotidiana. No obstante la importancia de la gestión escolar, en muchas instituciones educativas se toma mayor tiempo a la función administrativa, esto trae consigo la disminución del tiempo en el quehacer pedagógico lo cual limita el acompañamiento de las actividades docentes que se realizan en las aulas, las cuales son determinadas de forma independiente, según lo establece la Unidad de Medición de la Calidad Educativa (2006).

El gran desafío que deben asumir los directivos en la Red 09 que corresponden a la Unidad de gestión educativa local 02 (de ahora en adelante UGEL 02), ha devenido en un nuevo problema en las instituciones educativas, si bien es cierto que es importante relevar las orientaciones curriculares en consideración de las orientaciones del Ministerio de Educación, aún no se ha superado la recarga administrativa que existe. Se está viviendo el momento de transición de administrador a gestor educativo. Considerando que en la actualidad los lineamientos educativos son difusos y no se adecúan al contexto real en que se encuentran inmersos. Esto se presenta como una traba en la implementación del modelo de gestión escolar que tanto se propugna actualmente.

Se pregona que son los directores, los principales responsables de la gestión escolar, cuya función preponderante es la articulación, conducción y facilitación de un conjunto de procesos en las instituciones educativas; sin embargo, va a depender de su esfuerzo por ejercer un liderazgo adecuado, lo que repercutirá en el compromiso organizacional, en sus motivaciones, así como en el ejercicio docente, pues son ellos los que moldean la práctica pedagógica en el aula de clase y, por tanto repercutirá en el mejoramiento de los logros de aprendizaje.

Es indispensable que en la actualidad los directores se dediquen principalmente a realizar actividades relacionadas de forma directa con mejorar la enseñanza en sus instituciones educativas. Buscando diversas opciones para el desarrollo de los estudiantes, deben velar por que se cumplan los objetivos estratégicos de la escuela, promoviendo la construcción de nuevos saberes dentro de un clima escolar positivo. Del mismo modo se debe buscar el desarrollo profesional del docente, solo de esa forma se obtendrán las metas educativas trazadas.

Como respuesta, se genera un compromiso de continuidad de parte de los docentes, ya que se establece un vínculo con la escuela, donde ha invertido tiempo y esfuerzo y percibe oportunidades de desarrollo dentro de la misma; otro aspecto importante son los lazos emocionales que se forja con su entidad educativa, pues satisface sus expectativas y necesidades, se siente orgulloso de pertenecer a ella. Finalmente eso trasciende al plano de la lealtad y la reciprocidad, se establece un vínculo muy fuerte de reciprocidad, es decir se identifica con las metas institucionales y trabaja por alcanzarlas.

1.2 Trabajos previos

Esta tesis tuvo su basamento en investigaciones y aportes previos de otros investigadores, tanto del ámbito nacional e internacional, tal como a continuación se desarrolla, empleándose estos datos para discutir el resultado que se obtuvo.

1.2.1 Trabajos previos internacionales

Bejarano (2018) realiza la tesis *La gestión escolar en el compromiso organizacional*, para optar el grado de Doctor en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, tuvo como propósito determinar la influencia de la gestión escolar en el compromiso organizacional según los docentes. El trabajo se basa en un enfoque cuantitativo, de tipo sustantiva, con un diseño no experimental, de corte transversal; la población fue de 158 docente, con una muestra de 113 docentes; para la recolección de datos se empleó como técnica la entrevista y como instrumento el cuestionario medido en escala tipo Likert. El resultado encontrado permitió destacar que el riesgo más alto es lo administrativo, y la dimensión organizativa es la predominante influyendo ambas en el compromiso con la organización desde el punto de vista de los profesores, obteniéndose el valor de significancia con valores menores a la significación teórica $\alpha = 0.05$.

Araque y Sánchez (2017), realizan la tesis titulada *Relación entre la gestión interna y el compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos*, presentada en la Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga, Colombia, cuyo objetivo fue identificar la correlación existente entre la gestión interna y el compromiso organizacional en dos instituciones de desarrollo de tecnología de Colombia. La metodología que enmarca esta investigación lo delimita dentro del enfoque correlacional, catalogada como un estudio no experimental, cuyo ámbito de estudio está constituida por un campo muestral de 100 personas de dos instituciones que se ubicada en el municipio de Piedecuesta (Colombia), a los que se les aplicó un instrumento validado denominado cuestionario de Bohnenberger y una adaptación de la traducción de la Escala de Compromiso Organizacional. Al final los resultados que se obtienen demostraron la existencia de una relación positiva moderada y significativa entre la gestión interna y el compromiso organizacional; del mismo modo se determinó que el componente afectivo del compromiso organizacional es el que mayor respuesta presenta en la práctica de la gestión interna.

Gómez, Recio y Avalos (2013), en su investigación sobre satisfacción laboral y compromiso en las organizaciones de Rio Verde, para optar el grado de magíster por la Universidad San Luis de Potosí, tuvo como objetivo la identificación de la relación que tienen las dos variables de estudio mencionadas las cuales establecen tres dimensiones cada una, la primera la supervisión, el lugar real del trabajo y las contraprestaciones que se reciben; finalmente es el compromiso que se tiene con la organización, que comprende del mismo modo tres dimensiones; la afectiva, de continuidad y normativa. Empleó la tipología de investigación básica, de diseño correlacional, de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental: correlacional de corte transversal. La población se conformó por 196 trabajadores de las diferentes organizaciones de Rio Verde, la muestra censal y el muestreo fue de tipo no probabilístico. La técnica que se empleó fue la encuesta; y, como instrumento de recolección de datos se aplicó el cuestionario que se validó mediante el juicio de expertos, determinándose la confiabilidad mediante el estadístico de Alfa de Cronbach. Se llegó a la siguiente conclusión: existe relación significativa entre las variables de estudio satisfacción laboral y compromiso organizacional, además las variables sociales y demográficas influyen en el compromiso organizacional.

1.2.2 Trabajos previos nacionales.

Saldívar (2017), en su investigación sobre *Gestión educativa y compromiso organizacional en los en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015*, para optar el grado de magíster por la Universidad Cesar Vallejo, Perú, planteó como objetivo determinar la relación entre la gestión educativa y el compromiso organizacional y surgiendo como respuesta a las dificultades que presentan los Centros de Educación Técnico Productiva de la UGEL 07. Empleó el tipo de investigación de nivel básico, de diseño no experimental, correlacional, de corte transaccional, con un enfoque cuantitativo. La población se conformó por 120 profesores de los CETPRO de la UGEL 07, 2015, la muestra fue censal y el muestreo se caracteriza por ser no probabilístico. La técnica con la cual se recolecta los datos fue la encuesta; y, como instrumentos de recolección se aplican dos cuestionarios los cuales se validaron mediante el juicio de

expertos y determinándose su confiabilidad con el estadístico de alfa de Cronbach. Se llegó a la siguiente conclusión: (a) existe una relación significativa y alta entre la gestión educativa y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015; se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de ,701 y un p-valor ($p=,000<0,05$).

Martínez (2016), en su investigación sobre *Gestión escolar y compromiso organizacional para el logro de aprendizajes en las instituciones de Educación Primaria: Educación Intercultural Bilingüe, Andahuaylas, 2016*, para optar el grado de doctor por la Universidad Peruana Unión, Perú, como objetivo planteó el análisis del resultado cualitativo el cual permite dar una explicación del resultado cuantitativo acerca de la gestión en las escuelas y el compromiso con la organización respecto a los logros de aprendizaje en las instituciones educativas del nivel Primario. Utilizó el tipo de investigación de nivel básico, de diseño no experimental, correlacional, transaccional, con un enfoque mixto. La población estuvo comprendida por 54 instituciones educativas, la muestra se conformó por 459 estudiantes y 67 docentes y el muestreo se tipificó como no probabilístico. Las técnicas que fueron empleadas fueron una encuesta y una entrevista; y, los instrumentos de recolección de datos fueron un cuestionario y una guía de entrevista que obtuvieron su validez mediante la opinión de expertos y determinándose la confiabilidad a través del estadístico del alfa de Cronbach. Concluyendo del siguiente modo: se destaca que la gestión escolar se relaciona significativamente y positiva muy alta con el compromiso normativo, siendo la correlación de Spearman de 0,897** esto implica que a mejor gestión escolar mejor compromiso organizacional en los colegios de Educación Primaria de la muestra establecida.

Cárdenas (2015), en su investigación sobre *Relación entre la gestión educativa estratégica y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de economía y planificación de la Universidad Nacional Agraria La Molina*, desarrollada para obtener para optar la maestría en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y

Valle, Perú, establece como objetivo la determinación de la relación que existe entre las variables gestión educativa estratégica y compromiso organizacional en la plana docente de la facultad elegida como muestra, perteneciente a la Universidad Nacional Agraria La Molina, desde un punto de vista de la gestión administrativa, y la cultura de la organización, desde una perspectiva administrativa y otra, pedagógica. El tipo de investigación empleado fue el descriptivo y explicativo, la investigación fue de nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal, La población se conformó por 90 docentes, la muestra por 32 docentes y el muestreo fue de tipo intencional. La técnica adecuada al estudio fue la encuesta; y, los instrumentos de recolección de datos que se aplicaron fueron dos cuestionarios validados por la técnica de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Llegó a la siguiente conclusión: hay una correlación significativa inversa de -0.50, y un nivel de significatividad de - 0.05. La gestión educativa estratégica si tiene relación significativa inversa con el compromiso normativo en los docentes de la muestra.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Variable 1. Definición de Gestión escolar

Del Solar (2002, p.8) define la gestión escolar integral orientada al proceso de la gestión enmarcado dentro de la autonomía escolar como: “un proceso donde se articulan las diversas instancias que constituye el contexto de la escuela, todas encaminadas en una sola dirección que es el mejorar sustancialmente el logro de los aprendizajes en los escolares”.

Se entiende entonces que gestionar comprende articular todo aquello que acontece a diario en la escuela con miras al logro de una meta mayor que es la calidad educativa, además es lograr el propósito institucional, así como también aprender como escuela a avanzar entrelazando las dimensiones instrumental, relacional e

instrumental o de soporte de las instituciones educativas.

Asimismo, se necesita de una gestión que atienda actores educativos no a clientes, cuya finalidad sea el formar futuros ciudadanos que vivan y convivan buscando el bien común. Con estudiantes críticos, formadora de futuros sujetos de derechos, donde exista una convivencia democrática y gestora se aprendizaje para toda la comunidad educativa, promoviendo de forma sistemática los aprendizajes y cada valor consolidado que posea toda persona, necesaria para su transformación en un ser valioso.

Por su parte Pozner (2000, p. 23) define la gestión escolar como una instancia adecuada para tomar decisiones pertinentes sobre las políticas educativas de un país determinado. La Gestión Escolar concretiza cada política educacional en cada institución educativa, la adecúa a su realidad y a cada particularidad y necesidad de la comunidad educativa. Se puede definirla además como un conjunto de acciones, que se relacionan entre ellas, las que emprende el directivo de un centro escolar, promoviendo y posibilitando conseguir la intención pedagógica dentro de la comunidad educativa.

Uno de los objetivos primordiales dentro de esta forma de gestión es centrarla y focalizarla en el contexto de la institución educativa, girando alrededor de los logros obtenidos por el estudiante. El desafío, entonces, es hacer dinámico cada proceso y lograr la participación de todo actor que interviene en la acción educativa. Es por ello que la gestión escolar va a intervenir globalmente dentro de la institución educativa, recuperando la intencionalidad pedagógica y educativa, incorporando a cada sujeto del accionar educativo asumiendo un rol protagonista del cambio educativo, construyendo los procesos de calidad para el logro del resultado buscado.

Villarreal (2005) señala que la gestión como tal se considera como un conjunto de actividades que se integran para los logros de los objetivos en un determinado plazo. Y en ese aspecto, la gestión viene hacer una de las acciones principales en el

marco de la administración, estableciéndose como un eslabón que vincula la planeación y el objetivo institucional concreto que se pretende obtener. Por tanto, la gestión dentro de la institución educativa comprende acciones precisas referentes al aspecto administrativo, gerencial, de personal, económica, planeación, entre otros.

Esta gestión, se considera como un proceso que va a ayudar a conducir eficientemente cada proyecto del conjunto de actividades que se relacionan entre sí, emprendidas por los líderes pedagógicos de una institución escolar para la promoción y ver la posibilidad de obtener intencionalidades pedagógicas para alcanzar oportunidades educativas, la cual se vinculará con las políticas sectoriales, es decir, resguardada y puesta en marcha cada mecanismo necesario para el logro del objetivo planteado y que en ese contexto el hacer se relaciona con el pensamiento, así como el rediseño y la evaluación. Según esta concepción, va a consistir en llevar a cabo cada uno de los proyectos; en consecuencia, incluirá tanto el diseño como la evaluación.

Para que la gestión escolar tenga eficacia y sea adecuada, es necesario que se movilice cada uno de los elementos organizativos, en consecuencia es de necesidad la coordinación de cada esfuerzo que desemboquen en alguna acción cooperativa que permita alcanzar los logros de cada objetivo compartido, el cual habrá sido concertados con anterioridad y cuyo resultado será debidamente evaluado para tener realizar la retroalimentación que se requiera lo que permitirá asumir decisiones pertinentes.

Para el logro de una gestión escolar eficaz y adecuada, es necesario asumir cada desafío importante y complejo que debe enfrentar la institución educativa en el contexto actual. Se entiende que la Gestión en la escuela es una herramienta para el crecimiento eficaz, quiere decir, en sistematizar cada acción dirigida a lograr los objetivos, también ser también una herramienta que ayude en el avance institucional con una precisión que la enrumbe hacia los fines educativos, los cuales estarán presentes detrás de las decisiones que se tomen, además de cada prioridad

establecida, y de los procedimientos que se implementen. En términos generales la Gestión escolar considerado como instrumento valdrá en la medida a que responde a las metas claras asumidas.

Gestión educativa y gestión escolar

Es necesario hacer un deslinde conceptual entre ambos términos. La concepción que se tiene de la gestión en la actualidad deviene del ámbito empresarial y se relaciona con la gerencia. Es definida entonces como la forma de ejecutar y monitorear cada mecanismo, así como las acciones y las precauciones necesarias para la obtención de los fines institucionales. Por lo tanto, implicará un compromiso muy fuerte con cada actor institucional, y además con cada valor y principio que se haya asumido para ser una organización eficiente y eficaz en las tareas ejecutadas. Entonces dentro de esa concepción, se va a entender que el conducir todo tipo de organización supondrá la aplicación de alguna técnica de gestión para desarrollar acciones y lograr la obtención de objetivos estratégicos dentro de la misma.

Al realizar el abordaje del tema de gestión implicada con el aspecto educativo, es necesario que se establezca el deslinde conceptual entre la gestión educativa y la gestión escolar. El primer término está relacionado con la decisión de las políticas educativas en una escala más extensa del sistema educativo y la administración de la educación, el segundo término se encuentra vinculado con cada acción que sea emprendida por el equipo directivo dentro de los establecimientos educativos en particular. Es necesario mencionar que tanto el proceso de la gestión educativa, así como el proceso dentro de la gestión escolar son denominadas como secuencias de acciones elegidas y planificadas de forma deliberada en función a determinado objetivo que posibilite la labor de conducir.

La gestión educativa va a involucrar cada acción y decisión proveniente de la autoridad política y administrativa que influenciará en el desarrollo de las instituciones educativas de un contexto particularmente. El contexto operativo para determinadas

decisiones pueden ser los conjuntos del sistema educativo de un país, región, provincia o distrito. Los cuales estarán representadas por las Direcciones regionales o departamentales y unidades de gestión educativa locales. Generalmente, cada medida incluida en la gestión educativa es articulada con otra política pública implementada por las autoridades políticas, formado parte de un proyecto educativo mayor que responde a una necesidad de desarrollo del país (De la O Casillas, p.2).

Cada medida relativa a la gestión escolar corresponde al contexto de la institución e involucra cada objetivo y acción o directiva consecuente con dicho objetivo, el cual apunta al logro institucional influenciado directamente por la labor realizada, en cualquier ámbito de desarrollo. Trata en conclusión, de los niveles de gestión que abarcan las instituciones escolares singulares y sus comunidades educativas de referencia. Todas las medidas de gestión suponen finalmente componentes políticos, ya que ellas tienden a la concreción de una intencionalidad.

Si el contexto donde se aplica es la institución educativa, todo interés de las acciones es la obtención de determinado resultado pedagógico mediante determinadas actividades educativas escolares, llevadas a cabo por las comunidades educativas en particular. Por lo tanto, cada uno de los miembros de la institución escolar va a implementar a diario las decisiones de política educativa, tanto a al organizar los equipos de trabajo en el salón de clase así como en la institución misma, al tomarse las precauciones administrativas y de gestión del local escolar, cuando se establece la modalidad de evaluación del aprendizaje, entre otros.

La gestión dentro de la institución educativa, particularmente, va a implicar el impulso de la conducción institucional hacia una determinada meta partiendo de la planificación educativa, siendo entonces básicos y necesarios tomar en cuenta los saberes, así como la habilidad y experiencia en cuanto al entorno sobre el cual se desea operar, además de cada práctica y mecanismo utilizado por el personal implicado en la tarea educativa. En ese aspecto, la concepción que se tiene sobre la planificación cobrará la relevancia debida, pues permitirá desarrollar acciones para

conducir, administrar y gestionar, ya sea en el aspecto educativo o escolar. Resaltando que es en la gestión escolar, que la planeación hará realidad la dirección de todo el proceso.

Entonces, si nos referimos a la gestión dentro del sistema escolar, para no caer en una interpretación arbitraria e individualista, es necesario tener que asumir que pertenece a un contexto social específico, es decir tener en cuenta que se constituye en una organización social. De ese modo, este tipo de gestión, no se encuentra asentada únicamente en un ambiente pedagógico y logístico, sino que prioritariamente nace en un espacio social, el cual le otorga sentido y lo hace contundente como parte de un proyecto transformacional del ser humano.

Enfoques de gestión escolar

La planificación que realiza el director en el contexto escolar requiere algunos aspectos fundamentales como son los enfoques en los que se enmarcan así como cada proceso que se realiza en las escuelas. Los enfoques que en la actualidad asume el directivo son los que a continuación se desarrollan:

Enfoque de gestión basada en el liderazgo pedagógico

Un directivo que se centra en el aprendizaje toma en cuenta el conjunto de acciones que involucran la mejora de los logros de aprendizajes así como los de enseñanza. No se parametra en las condiciones que ya existen, mas bien va en la búsqueda de nuevas prácticas para mejorar las prácticas docentes en las aulas donde se desarrollan los aprendizajes, según sostiene Leithwood (2009). Por lo antes visto, es necesario, asumir el liderazgo dentro de una nueva concepción pedagógica que se centra en la labor de determinar una visión compartida, metas grupales y expectativas, así como el desarrollo del personal docente y el rediseñamiento de las instituciones educativas.

Enfoque de gestión participativa

Se trata de reconocer el rol participativo y dinámico que tiene cada actor educativo en los procesos que se dan en la gestión escolar. Se trata de superar el rol pasivo que desempeñaban por un rol más autónomo, volitivo y con poder de acción, es por lo tanto necesario su compromiso y cooperación para lograr metas pedagógicas exitosas.

Comprende cada una de las labores de los actores educativos para establecer las condiciones necesarias, así como los espacios y procesos básicos para que el estudiante aprenda de acuerdo a los objetivos que se plantea para la educación básica regular, sostiene Loera (2006, p. 58).

Enfoque transformacional

Para reformar la institución educativa pública es necesaria la transformación de la gestión escolar, centrarla en el logro de los aprendizajes. Siendo prioritario reconocer cada proceso dinámico que implica, tratando de la reconstrucción y recuperación de la nueva manera de percibir las escuelas dice Pozner (2000). Sobre lo mismo, Fullan (2002) menciona que es importante identificar el significado de lo que va a cambiarse así como la forma de realizarlo, teniendo en cuenta los efectos en cada individuo como en el ámbito de la escuela y contextos en los que se encuentran.

Enfoque de gestión basado en procesos

Según este enfoque la gestión servirá para prestar un servicio educativo eficiente y eficaz en los logros obtenidos. Comprende identificar, seleccionar y documentar cada proceso generando valor en cada una de las etapas, mejorando continuamente cada procedimiento, con el fin de proveer a los usuarios, servicios educativos de calidad. Satisfaciendo la necesidad y expectativa de la sociedad que lo rodea. Se da una gestión por procesos al identificar y organizar las acciones para llegar al logro de los

aprendizajes. Para lo cual es necesario la revisión constante de cada estamento, buscando la mejora permanente del contexto escolar.

En la presente investigación se asumieron las dimensiones establecidas por Del Solar (2002, p. 10): gestión nodal o pedagógica, relacional y la instrumental o de soporte. Las cuales se definen a continuación.

Dimensiones de la gestión escolar

Del Solar (2002, p. 10) identifica varios ámbitos de la gestión escolar las cuales establecen interrelaciones complejas: la gestión nodal o pedagógica que adquiere un carácter nodal, ya que en ella se encuentra el núcleo de las instituciones educativas, desarrollando logros de aprendizaje. La gestión sectorial, convivencial, comunitaria y sociopolítica y económica poseen un carácter relacional. Y, finalmente la gestión administrativa-financiera y la organizacional, ambas de carácter instrumental.

Cabe resaltar que la gestión pedagógica tiene carácter relacional o nodal porque todas las demás dimensiones confluyen en ella y porque allí se gestan los aprendizajes de calidad siempre y cuando se apoyen e interactúen los hechos y los actores educativos de las otras dimensiones.

Nodal o pedagógica

Se centra en desarrollar cada una de las competencias básicas que requieren los estudiantes o requerirán para insertarse en la sociedad. La flexibilidad del currículo permite contextualizar de acuerdo a su realidad. Sin embargo la mayoría de colegios asumen el currículo básico como el máximo solo en algunas se ha avanzado con metodologías activas donde se responsabiliza al estudiante como el responsable de su aprendizaje.

Relacional

Cada una de las dimensiones adquiere un rol trascendental para que pueda cumplirse la misión de cada institución educativa. Es clave identificar las relaciones entre los actores, pues de ese modo revelan las condiciones e intencionalidad de los aprendizajes esperados y la visión con las que han sido planificadas y ejecutadas. Tiene que ver con las interrelaciones entre estudiantes, generalmente se los observa como personas que transitan a la siguiente etapa que es la de ser adulto, no se considera sus intrincadas maneras de hacer grupos, así como la forma de comunicación y la forma como se relaciona con los adultos. Se capacita al docente en temáticas como la solución de conflictos, la mediación en la escuela, entre otros, introduciendo de este modo perspectivas y conceptos nuevos en la cultura escolar.

Instrumental o de soporte

Desde el punto de vista administrativo solo se limita a los recursos de infraestructura, los recursos humanos pocas veces son escasos y no depende netamente de la dirección. La calidad de los recursos en el aula depende de funcionarios distantes, sin embargo algunas escuelas de forma creativa generan sus recursos a veces de maneras insólitas.

La organización de las escuelas sigue teniendo el carácter piramidal, no horizontal, debilitando los anhelos de cambio de parte de los actores educativos. Existe una participación inefectiva o de participación instrumentalizada.

Variable 2. Definición de Compromiso organizacional

Meyer y Allen (1997), definen esta variable como “un estado psicológico caracterizado por el establecimiento de relaciones que mantienen tanto el trabajador como el centro de labor, este estado repercutirá en la toma de decisiones para poder seguir siendo parte de esa organización” (p. 11). Si se hace referencia a las actitudes de los

trabajadores respecto al lugar donde trabaja, la relación más fuerte y más consistente obtenida mediante la experiencia laboral, cada uno de los componentes se desarrollará como resultados de esta experiencia diferente y tiene diferente implicación para su comportamiento en el puesto laboral.

La variable compromiso organizacional es un estado a través del cual el trabajador se siente identificado con la institución en la que trabaja, sostiene Robbins (1998) además conlleva la realización de objetivos empresariales. De ese modo mantiene un vínculo con su lugar de empleo.

Bayona, Goñi y Madorrán (1999, p. 3) respecto al Compromiso Organizacional mencionan que el mismo sería un mecanismo propio de la gestión de recursos humanos para poder hacer el análisis la fidelidad y vínculo de los trabajadores con su centro de labores. Estos se fortalecen cuando el empleado se identifica con su centro laboral, o cuando coinciden sus objetivos personales con los compromisos organizacionales, o cuando ambos son congruentes. De ese modo se logra conseguir que tanto el empleador como el empleado se identifiquen e impliquen en el bien común, así será mayor la probabilidad de permanecer en la organización, dándose la posibilidad de desarrollar tanto la habilidad y la capacidad colectivas, estableciéndose equipos con cohesión, que definitivamente conducirán a la obtención de objetivos además de la eficiencia organizacional.

Ante lo señalado, es posible tratar de obtener que los empleados se deban a las organizaciones de acuerdo a su propio interés, a pesar de ello si los costos al abandonar su centro laboral son altos debido a la política salarial, el incentivo, la relación o imagen, los trabajadores van a tender a permanecer en la misma, manteniendo nuevamente la capacidad colectiva dentro de la organización sustentando los beneficios sostenibles y duraderos que su centro laboral pueda ser capaz de obtener de acuerdo a los objetivos establecidos.

Daft (2010, p. 11) considera que los elementos clave dentro de una institución

no se da en el marco de los conjuntos normativos o procedimentales, sino que se constituyen por el conjunto de trabajadores y las relaciones que se entablan entre ellos. Una empresa, de la índole que fuera, va a existir en cuanto los trabajadores interactúen entre ellas, realizando actividades relevantes para obtener las metas trazadas. La tendencia reciente en la administración reconoce lo importante que el recurso humano, este tipo de enfoque faculta a los trabajadores con grandiosas oportunidades para el aprendizaje y la contribución, mientras trabajen unidos para obtener la meta común.

Por su parte, Chiavenato (1992), manifiesta que el trabajador comprende y se identifica con el origen y con el presente organizacional, además promueve la participación de los demás para obtener las metas de la empresa, fortaleciendo su identidad con el lugar donde labora.

Cuanto más compromiso se genere con la organización mayor serán los beneficios comunes, por lo tanto es importante tomar en cuenta los factores que inciden en el fortalecimiento del mismo. Se debe tener en cuenta que el trabajo con personas confluyen una serie de requisitos sobre todo de índole psicológica para poder tener mejores resultados, mencionan Meyer y Allen (1997).

En esta tesis se asumieron las dimensiones establecidas por Meyer y Allen (1997): compromiso de continuidad, afectivo y normativo. Los que se definen líneas abajo.

Dimensiones del compromiso organizacional

Meyer y Allen (1997), establecen las siguientes dimensiones de esta variable de estudio: el compromiso de continuidad, afectivo, y finalmente la normativo; de esta manera las esencias del compromiso se corresponden recíprocamente: continuidad – necesidad, afectividad- deseo, y la normativa - deber de permanencia organizacional.

Compromiso de continuidad

Este compromiso alude a la toma de conciencia de cada costo asociado que se generaría al abandonar su centro de labores, tal es así como la experiencia acumulada, hace referencia tanto al costo financiero como al físico o el psicológico y las escasas opciones para encontrar otro tipo de trabajo en caso de que decida retirarse de ella señalan Meyer y Allen (1997).

El empleado tiene un alto grado de apego hacia su centro de trabajo debido a su inversión realizada tanto económico, esfuerzo así como tiempo; renunciar al trabajo sería dejar y perder todo lo conseguido. El trabajador percibiría que en otra empresa tendría mínimas oportunidades. Ese sentimiento lo vincula más con su centro de labor actual. Por lo que se menciona también se refiere a la inversión de su tiempo y estatus obtenidos al interior de su centro laboral por lo que espera que todo lo invertido en un momento se le retribuya.

Este tipo de compromiso se corresponde recíprocamente con la necesidad. Establece reconocer al trabajador, en cuanto al costo que implica, que puede ser financiero, físico o psicológico, con las escasas opciones en la búsqueda de un nuevo puesto de trabajo, si es que eligiera trasladarse a otro centro. Esto significa que el docente se siente estrechamente vinculado con su centro laboral ya que invirtió en el aspecto temporal, psicológico, además del esfuerzo; y, que al trasladarse perdería toda esa estabilidad, así mismo, percibe que las oportunidades que se da en otros lugares son menores, lo cual aumentará el apego a su centro laboral actual.

Este nivel, plantea básicamente el “coste de oportunidades”. Es considerado como un bajo nivel, se basa sobre todo en la posible pérdida que tendría la persona que no asuma este compromiso, es considerado como un compromiso de continuismo o alienación, manifiesta Becker (1960).

Compromiso afectivo

Este compromiso se refiere directamente al nexo emocional que cada persona establece con su centro de labor, representa el apego emocional cuando percibe que sus necesidades sobretodo psicológicas son satisfechas respecto a su estabilidad laboral manifiestan Meyer y Allen (1997). Estos autores indican que cada trabajador que desarrolla esta forma de compromiso siguen en su centro de trabajo porque quieren y por el sentimiento de orgullo por ser un miembro integrante de ella, si hay una coherencia entre la expectativa y la satisfacción de si necesidad básica se generará un nexo afectivo más fortalecido. Se entiende entonces que también se identificará con la cultura organizacional, y se involucrará para dar solución a la problemática que se pueda presentar en su trabajo.

Está relacionado estrechamente con el vínculo emocional que la gente forja dentro de su centro laboral, representa el apego que se desarrolla con la percepción que se satisfacen las necesidades (sobre todo psicológica) y la expectativa que se genera, gozan de su continuidad en su lugar de trabajo. El trabajador, en este caso el docente mediante esta forma de compromiso siente orgullo por formar parte de la organización. Entonces, se puede decir, que el nivel mencionado, está basado en el sentimiento de pertenencia positivo que tiene la persona, es decir el ser leal, a diferencia del anterior donde el individuo tiene la obligación de permanecer, en este nivel la persona quiere permanecer en él.

Compromiso normativo

Los trabajadores que han establecido esta forma de compromiso con el centro donde laboran, reflejan una sensación de obligatoriedad con su puesto de trabajo, están en él por el sentimiento de poder realizarlo, es desarrollado a consecuencia de las diversas situaciones sociales que relevan principalmente la fidelidad al centro de labores mediante la recepción de algún beneficio, de ese modo la empresa crea en el trabajador un sentido de correspondencia hacia ella, según Meyer y Allen (1997).

Este compromiso vincula al trabajador con el centro donde labora mediante el sentimiento del deber y de la obligatoriedad. Generalmente, esta forma de sentir va a generar que los individuos sientan motivación para tener un comportamiento sutil y adecuado, haciendo siempre lo adecuado dentro del lugar laboral. En consecuencia, es de esperarse que este compromiso incidirá de forma positiva con el centro de trabajo, reflejándose en el rendimiento laboral, la responsabilidad, la puntualidad, entre otros indicadores. Es improbable que este tipo de sentimiento de obligatoriedad se implique con el entusiasmo y el espíritu participativo generado por el apego afectivo, no obstante, esta interrelación puede ser bastante modesta.

Se manifiesta en la lealtad al lugar donde trabaja, tal vez por recibir algunos beneficios de parte de ella; tales como capacitaciones, especializaciones promovidas por la empresa, desarrollándose un vínculo muy estrecho de reciprocidad. Generándose el sentir de permanencia y deuda hacia la institución por otorgarle un beneficio u oportunidad que el trabajador valora. En este último compromiso se manifiesta la identificación del individuo con las metas organizacionales. Es conocido, además, como compromiso moral, según lo sostienen Penley y Gould (1988). Por su parte Jaros (1993) señala que el compromiso anterior es sobretodo emocional a diferencia que este nivel es más racional, se espera que los trabajadores desarrollen un compromiso moral y valorativo con los objetivos institucionales. Este compromiso es una continuidad de la dimensión afectiva y en diversas ocasiones se manifiestan de forma complementaria sin excluirse entre ambas.

Meyer y Allen (1997) señalan que un factor coincidente en este enfoque tridimensional del compromiso organizacional, es lo que se asume como definición inicialmente, es decir que se trata de un estado psicológico caracterizado por la interrelación del trabajador con el lugar donde labora, lo cual repercute en la toma de decisiones para seguir adelante o ya no permanecer en el mismo. Entonces el compromiso de continuidad implica la concientización de los costos que se asocian al hecho de salir del trabajo. Los trabajadores, vinculados principalmente a su centro laboral en base a este compromiso, siguen laborando con la única concepción de que

tiene que realizarlo. Por su parte el compromiso normativo reflejará una percepción de obligatoriedad para la continuación en el centro de labores. Los trabajadores, en este caso docentes, que poseen un alto índice de compromiso asumen que deber seguir laborando; finalmente el compromiso afectivo va a reflejar la identidad emocional de los trabajadores así como su afán participativo en su centro de labores. Ellos siguen laborando porque desean hacerlo.

Dichos autores, también sostienen que cada estado psicológico que va a caracterizar cada una de las dimensiones mencionadas no se excluye sino más bien se complementan; por este motivo, los autores no se refieren a ellos como tipología sino como componentes, puesto que es más racional que un trabajador experimente cada una de estos compromisos diferenciándose solo en su gradualidad. De ese modo, uno de los trabajadores sentiría una fuerte necesidad de permanencia, pero se percibe una menor obligación de hacer; por su parte otro trabajador sentirá un bajo deseo, una necesidad intermedia y una fuerte obligatoriedad, y de esa forma se puede presentar otros casos. Es así que la diversidad de formas de interacción de cada compromiso influirá en la manera de comportarse del empleador.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión escolar y el compromiso organizacional en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac- 2018?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la gestión escolar y el compromiso continuidad en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac- 2018?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la gestión escolar y el compromiso de afectivo en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac- 2018?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la gestión escolar y el compromiso normativo en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac- 2018?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Justificación teórica.

Bernal (2010, p. 106) menciona que este tipo de justificación se caracteriza por la generación reflexiva y debate respecto a los conocimientos existentes, confrontación teórica, contrastación de resultados. Esta investigación es conveniente debido a que permitirá identificar la relación entre la gestión escolar y el compromiso organizacional dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje de la Red N.º 9 de la Ugel 02 y de esta forma poder establecer una línea de base real sobre el proceso de gestión escolar a los directores, las cuales además incluyan una sincera valoración del proceso mencionada, de esa manera se incorpora de forma permanente en cada proceso evaluativo del desempeño.

1.5.2 Justificación práctica.

Según Bernal (2010, p. 106) un estudio presenta una justificación práctica en la medida que al desarrollarse aporta en la resolución de un problema o, mínimamente establece estrategias que aplicadas contribuyen en su resolución. Al no existir un concepto claro sobre la problemática del desarrollo de la gestión escolar y el compromiso organizacional de los actores educativos como resultado de una deficiente implementación de la gestión en la escuela, fue necesario establecer el nivel

correlacional entre ambas variables, que servirán a la autoridad competente, coordinadores y plana docente, para poder de reorientar la gestión escolar en las organizaciones educativas y el desempeño de los docentes, la cual se reorientará a corregir luego algunas dificultades en los colegios de la Red educativa N.º 09 de la Ugel 02.

1.5.3 Justificación metodológica.

En un trabajo de este tipo, la justificación metodológica del mismo se manifiesta cuando en este se realizan propuestas de nuevos métodos o estrategias que generen conocimientos válidos y confiables, mencionan Bernal (2010, p. 107). En el estudio se utilizaron la metodología y técnica necesarias y suficientes para que se obtenga un efecto positivo y demostrar un alto grado de rigurosidad científica. Por lo tanto podrá ser generalizable en otras redes educativas que presenten las mismas características que la que se enmarcó en el estudio

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general.

Existe relación significativa entre la gestión escolar y el compromiso organizacional en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac- 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre la gestión escolar y el compromiso continuidad en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac- 2018.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la gestión escolar y el compromiso de afectivo en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac- 2018.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre la gestión escolar y el compromiso normativo en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac- 2018.

1.7 Objetivos**1.7.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre la gestión escolar y el compromiso organizacional en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac- 2018.

1.7.2 Objetivos específicos***Objetivo específico 1***

Determinar la relación entre la gestión escolar y el compromiso continuidad en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac- 2018.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la gestión escolar y el compromiso de afectivo en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac- 2018.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la gestión escolar y el compromiso normativo en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac- 2018.

II. Método

2.1 Diseño

Enfoque

El enfoque es cuantitativo, debido a que “utiliza la recopilación de información con la finalidad de comprobar hipótesis establecidas, tomando en cuenta el cálculo numérico y estadístico, estableciendo el patrón comportamental y comprobar planteamientos teóricos al respecto”, (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 5).

Tipo

La investigación es básica. Al respecto Carrasco (2013) considera que este tipo de estudio plantea una finalidad aplicativa mediata, donde solo se busca incrementar o en el mejor de los casos indagar aún más, un mayor número de sustentación científica existente sobre el contexto real y su objetivo estudiado. Se constituye a partir de los planteamientos científicos, los mismos que son analizadas para poder mejorar los contenidos.

La finalidad es conocer y comprender de manera adecuada el problema, sin tener la preocupación por aplicar de forma práctica los conocimientos recientemente obtenidos.

Método

El método específico que se considera en esta tesis es el método-deductivo. Al respecto Cegarra (2004, p. 82), lo define como: “la emisión de hipótesis respecto a las posibles alternativas de solución frente a los problemas planteados en la comprobación de los datos que se presentan, si es que son acordes con las mismas”.

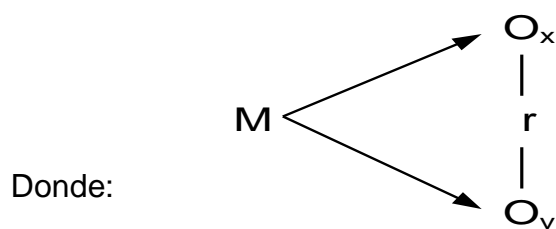
Diseño de investigación

El estudio se encuentra enmarcado según su origen dentro del diseño de investigación no experimental, correlacional, de corte transversal.

Es decir, de acuerdo a este tipo de diseño se debe realizar el análisis y estudiar

si existe una relación significativa entre hechos o fenómenos de la realidad (conocidas como variables) tratando en todo momento el determinar el grado de correlación de las variables de la investigación. Permitirá conocer el comportamiento de una variable sobre la otra con la que se está relacionando.

El diseño mencionado responde al siguiente esquema:



O_x: Gestión escolar

O_y: Compromiso organizacional

r: Coeficiente de Correlación

M: docentes de la Red N° 09

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1 Variable 1: Gestión escolar

Definición conceptual de la variable Gestión Escolar

Del Solar (2002, p.8) define la gestión escolar como: “un proceso donde se articulan las diversas instancias que constituye el contexto de la escuela, todas encaminadas en una sola dirección que es el mejoramiento de los logros de aprendizajes en los estudiantes”.

Definición operacional de la variable Gestión Escolar

La gestión escolar se operativizó en tres dimensiones: Nodal o pedagógica, relacional y de soporte, conformada por 20 preguntas.

2.2.2 Variable 2: Compromiso organizacional

Definición conceptual de la variable Compromiso Organizacional

Meyer y Allen (1997), lo definen como “un estado psicológico que caracterizará el nexo que mantienen los empleados con su centro laboral; este estado tendrá repercusión en las decisiones de continuar formando parte de la organización” (p. 11).

Definición operacional de la variable Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional se operativizó en tres dimensiones: continuidad, afectivo y normativo, conformada por 18 preguntas.

2.2.3 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la V1 Gestión escolar

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índice	Niveles y Rango
Nodal pedagógica	o Monitorea y acompaña.			
	Capacitaciones	1,2,3,4,5,6,	1= Nunca	Eficiente (74-100)
	Materiales didácticos		2= Casi nunca	
Relacional	Convivencia.	7,8,9,10	3= A veces	Medio (47-74)
	Jornadas.		4= Casi siempre	
	Reuniones.		5= Siempre	
Soporte	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura. Cuenta con aulas implementadas.	11,12,13,14 , 15,16,17,18 ,19,20		Deficiente (20-47)
	Distribución horaria			

Tabla 2

Operacionalización de la V2 Compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índice	Niveles y Rango
Continuidad	Opciones laborales Evaluación de permanencia	1,2,3,4,5	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Alto (66-90)
Afectivo	Lazo emocional Percepciones de satisfacción de necesidades Orgullo de pertenencia a la institución	6,7,8,9,10,11,12		Medio (42-66)
Normativo	Reciprocidad con la institución	13,14,15,16,17,18		Bajo (18-42)

2.3 Población, muestra**2.3.1 Población**

El término población es definido por McMillan (2001, p.135) como:

La agrupación de elementos o casos, trátense de un conjunto de individuos, objetos o acontecimientos, los cuales deben ajustarse a algunos criterios, con los que se pretende generalizar el resultado del estudio. También es denominado como conjunto poblacional objetivo o universo.

Específicamente en esta investigación la población se conformó por 225 profesores de las instituciones educativas del nivel secundaria, que comprende territorialmente la red N° 09 de la Ugel 02 durante el año 2018.

Tabla 3

Detalle de población de estudio.

I.E. Red N° 09	Población
Nuestra Sra. del Rosario	28
Virgen Peregrina del Rosario	32
Antonio Raymondi	25
José Antonio Encinas	25
Los Jazmines	35
2026	30
2028	50
Total	225

Nota: Estadística Red educativa N° 09- Ugel 02, 2018

2.3.2 Muestra

En la investigación se estableció como tipo de muestra a la probabilística de forma proporcional y aleatoria. Sierra (1979, p. 166) menciona que este tipo de muestra considera como estratos a las instituciones educativas del nivel secundaria, que comprende territorialmente la red N° 09 de la Ugel 02 durante el año 2018.

A continuación se calcula la cantidad muestra y el tipo de muestreo que se utilizó para la selección de la muestra de docentes.

Se determinó el tamaño muestral al utilizar la fórmula siguiente, tomando en cuenta la cantidad poblacional, el nivel de confianza manifestado en un coeficiente de confianza redondeado y el margen de error.

$$\frac{Z^2pqN}{e^2 (N-1)+Z^2pq}$$

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5) (0.5) (225)}{(0.05)^2 (225-1)+ (1.96)^2(0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416) (0.25) (225)}{(0.0025)(224)+ (3.8416) (0.25)}$$

$$n = \frac{216}{0.56+0.9604}$$

$$n = 142$$

Como resultado se consideró como muestra a 142 profesores de las instituciones educativas del nivel secundaria, comprendidas territorialmente en la red educativa N.º 09 de la Ugel 02 en el año 2018.

Luego de realizar el cálculo del tamaño muestral se obtuvo de forma proporcional y aleatoria la cantidad de docentes participantes.

Para el cálculo se aplicó el siguiente estadístico:

$$Fh=n/N$$

En donde:

n= Tamaño de la muestra

N= Tamaño de la población

Tabla 4

Distribución de la muestra de los docentes

I.E. Red educativa N° 09	N ° docentes	Muestra
Nuestra Sra. del Rosario	28	17
Virgen Peregrina del Rosario	32	20
Antonio Raymondi	25	16
José Antonio Encinas	25	16
Los Jazmines	35	22
2026	30	19
2028	50	32
Total	225	142

Nota: Estadística Red educativa N° 09- Ugel 02, 2018.

Al realizar el cálculo se estratifica de forma proporcional, multiplicando en cada estrato la cantidad de docentes de cada institución educativa con la muestra total, para luego dividirla por la cantidad poblacional resultando el número de docentes encuestados.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y fiabilidad

2.4.1 Técnica de recolección de datos

Para llevar a cabo la recolección de datos fue necesario considerar detalladamente la planificación procedimental cuya finalidad es el recojo de información con una finalidad específica. Debido a la naturaleza de las variables de estudio gestión escolar y compromiso organizacional se considera como técnica pertinente a la encuesta, debido a su característica versátil, sencillo y objetivo al momento de recoger los datos.

Al respecto, menciona García(1993,p. 116):

Esta técnica se puede conceptualizar como un conjunto procedimental

estandarizado dentro de un estudio, a través del cual se recolecta y se hace el análisis de una cantidad de datos en un campo muestral representativo enmarcado en un grupo poblacional o universo más grande, pretendiéndose la exploración, descripción, predicción y/o explicación de un conjunto de características inherentes a ella,

Instrumentos

Para registrar adecuadamente los datos necesarios para el análisis y posterior comprobación de las hipótesis fue necesario elegir un instrumento de medición que represente de forma verídica la información que la investigación requiere, por ello se considera al cuestionario como instrumento apropiado para las variables de estudio: gestión escolar y compromiso organizacional.

Murillo (s/f) sostiene que el cuestionario es:

Un instrumento de recogida de datos que tiene consistencia para obtener una cantidad determinada de respuestas directas de los sujetos muestrales a partir de la formulación de una serie de interrogantes por escrito. (p.2).

Meneses y Rodríguez (2017, p.10) señalan que el cuestionario es uno de los instrumentos estandarizado que se utilizan para el recojo de datos o evidencias en el desarrollo del trabajo de campo. Entonces sobre este instrumento, se puede acotar que es una de las herramientas que permiten el planteamiento de un conjunto de interrogantes para la obtención de información previamente estructurada en un campo muestral determinado, usando un tratamiento cuantitativo añadiendo un conjunto de alternativas para la descripción de la población a la cual pertenece o contrastar de manera estadística alguna relacione entre las variables de su interés.

Ficha Técnica de la Variable Gestión Escolar

Nombre del instrumento	Cuestionario de gestión escolar
Autor y Año	Ángela Paola Rodríguez Arce (2018)
Procedencia	Lima - Perú
Institución. Universo de estudio	Red Educativa N.º 09 –Ugel 02
Nivel de confianza	95.0%
Margen de error	5.0%
Tamaño muestral	142 docentes
Tipo de técnica	encuesta
Tipo de instrumento	Cuestionario
Fecha trabajo de campo (fecha de aplicación)	15 de noviembre de 2018
Escala de medición	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
Tiempo utilizado (tiempo que dura la aplicación del instrumento).	15 minutos.

Ficha Técnica de la Variable Compromiso Organizacional

Nombre del instrumento	Cuestionario de Compromiso Organizacional.
Autor y Año	Meyer y Allen (1990). Revisada y traducida por Alemán Gonzales (1997)
Procedencia	Adaptado por: Ángela Rodríguez Arce (2018)
Institución. Universo de estudio	Red Educativa N.º 09 –Ugel 02
Nivel de confianza	95.0%

Margen de error	5.0%
Tamaño muestral	142 docentes
Tipo de técnica	encuesta
Tipo de instrumento	Cuestionario
Fecha trabajo de campo (fecha de aplicación)	15 de noviembre de 2018
Escala de medición	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
Tiempo utilizado (tiempo que dura la aplicación del instrumento).	15 minutos.

2.4.2 Validez y fiabilidad

Validez

Hernández, et al. (2010), señalaron respecto a la validez del instrumento lo siguiente:

Los instrumentos de recolección de datos son válidos si miden lo que realmente pretenden medir. La validez es una de las principales condiciones del resultado obtenido y no de los instrumento en sí. Un instrumento no es válido por sí mismo, sino en función de la finalidad que se tiene con un grupo de eventos o muestra determinada (p.107).

Añaden “La validez está referida al grado en que determinado instrumento mide la variable realmente”. (Hernández et al. 2010, p.118)

De acuerdo al certificado de validez que se propuso en la investigación, se validó la claridad del enunciado de los ítems (concisos, exactos y directos); la pertinencia, es decir si pertenecen a la dimensión establecida y la relevancia que

garantizó si son apropiados para la representación de los componentes o dimensiones específicas de los constructos gestión escolar y compromiso organizacional.

Ramírez (2007), acerca del juicio de experto señala:

Esta técnica ayuda en la validación de los instrumentos; al ser sometidos al juicio de especialistas u otros profesionales que amerite la investigación. (Metodología de la investigación, psicólogos, etc.), los cuales emiten sus opiniones respecto a lo que contiene y las formas de los instrumentos, así como la observación y sugerencia para mejorarla (p. 29).

Ambos instrumentos han sido sometidos al criterio de juicio de expertos, el cual estuvo conformado por tres profesionales que presenten el grado de Magísteres y Doctores en Educación, los cuales han determinado la viabilidad de los instrumentos de la investigación para su respectiva aplicación al grupo muestral establecido.

Tabla 5

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento V1 Gestión escolar

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctora	Dra. Rosalynn O. Flores Castañeda	Aplicable
2	Doctora	Juana Paola Bendezú Hernandez	Aplicable
3	Magister	Edelvina Nancy Quispe Salazar	Aplicable

Tabla 6

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento V2 Compromiso organizacional

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctora	Dra. Rosalynn O. Flores Castañeda	Aplicable
2	Doctora	Juana Paola Bendezú Hernandez	Aplicable
3	Magister	Edelvina Nancy Quispe Salazar	Aplicable

Fiabilidad

Hernández, et al. (2010), sostiene que la confiabilidad “es aquel grado en donde la aplicación de los instrumentos, repetidos a los mismos sujetos u objetos producirá semejante resultado”. (p. 242)

En este sentido, la confiabilidad de cada instrumento se obtuvo luego de la aplicación de los mismos en un determinado grupo piloto y sometido luego los resultados de ambas variables: gestión escolar y compromiso organizacional a los coeficientes de confiabilidad de Alfa de Cronbach, se buscó de esa manera que el resultado concuerde con el resultado del mismo en la aplicación al grupo de la muestra.

Tabla 7

Confiabilidad cuestionario gestión escolar

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,786	20

Nota: Reporte estadístico

Tabla 8

Confiabilidad cuestionario compromiso organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	18

Nota: Reporte estadístico

Se aprecia en las tablas 7 y 8 la confiabilidad que se llevó a cabo al aplicar los instrumentos a un grupo piloto, cuyos resultados obtenidos se procesaron a través del coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach. El valor fue de ,786 para la variable gestión escolar y ,905 para la variable compromiso organizacional, lo que indica una fuerte y alta confiabilidad respectivamente, es decir los instrumentos son confiables.

Tabla 9

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Tomado de: Ruiz Bolívar, C. (2002)

2.5 Métodos de análisis de datos

Para analizar estadísticamente los datos recogidos mediante los dos instrumentos, se utilizó el software estadístico SPSS versión 25.

Primero, se determinaron los niveles para cada variable, además de las frecuencias y porcentajes por cada dimensión establecida.

Luego, se determinó la correlación entre la gestión escolar y el compromiso organizacional. Al respecto Wayne (2002) expresa que estos procedimientos utilizan los dos conjuntos de jerarquías que pueden asignarse a los valores de la muestra de OX e OY, la que representa a las variables de estudio.

Para calcular el grado de correlación se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

r_s = coeficiente de correlación por rangos de Spearman.

d = diferencia entre rangos (x menos y).

n = número de datos.

Estadística descriptiva

Los resultados se presentaron empleando tabla de frecuencias y grafico de barras (u otro tipo de gráficos)

Estadística inferencial / Prueba de hipótesis

La contrastación de las hipótesis se realizó teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Formulación de las hipótesis estadísticas:

H_0 : (Formular la hipótesis nula)

H_1 : (Formular la hipótesis de investigación)

Nivel de significación:

El nivel de significación teórica 0.05 que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%

Regla de decisión:

El nivel de significación " p " es menor que 0,05, rechazar H_0

El nivel de significación " p " no es menor que 0,05, no rechazar H_0

Prueba estadística:

La elección de la prueba estadística se hizo empleando la siguiente figura. El resultado de la prueba de correlación, se interpretó tomando en cuenta los valores de la siguiente figura:

-1.00 = *correlación negativa perfecta*. (“A mayor X , menor Y ”, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica “a menor X , mayor Y ”.

-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.

-0.75 = Correlación negativa considerable.

-0.50 = Correlación negativa media.

-0.25 = Correlación negativa débil.

-0.10 = Correlación negativa muy débil.

0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.

$+0.10$ = Correlación positiva muy débil.

$+0.25$ = Correlación positiva débil.

$+0.50$ = Correlación positiva media.

$+0.75$ = Correlación positiva considerable.

$+0.90$ = Correlación positiva muy fuerte.

$+1.00$ = *Correlación positiva perfecta* (“A mayor X , mayor Y ” o “a menor X , menor Y ”, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante).

Figura 1: Tabla de correlación

Tomado de Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 305)

2.6 Aspectos éticos

Los datos analizados en la investigación fueron recogidos netamente del grupo de investigación y se procesaron de manera adecuada sin ningún tipo de adulteración, tal y como lo muestran los instrumentos aplicados. Además se tuvo la autorización respectiva de cada uno de los directores de las instituciones educativas del nivel secundaria, a través de la coordinación general comprendida territorialmente en la red educativa N° 09 de la Ugel 02 en el año 2018. También se mantuvo: (a) el anonimato de los docentes encuestados, (b) el respeto y consideración hacia ellos y (c) el no prejuizgamiento.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

De la variable 1: Gestión escolar

Tabla 10

Niveles de la gestión escolar

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)	Porcentaje validos
Válidos	Eficiente	75	53	53
	Medio	30	21	21
	Deficiente	37	26	26
	Total	142	100	100

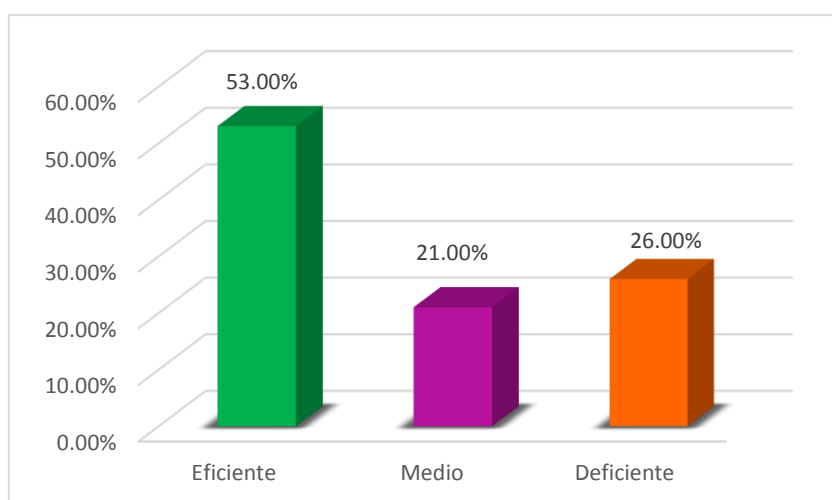


Figura 2. Niveles de la gestión escolar

Interpretación

De la tabla 10 y figura 2, se observa que 142 (100%) docentes de la Red educativa N.º 09, manifiestan que los niveles de la gestión escolar es eficiente, 75 (53%), mientras que 30 (21%) considera que es medio, así mismo se encontró que 37 (26%) considera que es deficiente. Si se toma estas proporciones como una tendencia positiva, entonces, se podría afirmar que más del 74% de docentes, consideran como eficiente la gestión escolar, aunque en niveles diferenciados.

De la dimensión nodal o pedagógica de la variable gestión escolar

Niveles de la gestión nodal o pedagógica

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)	Porcentaje validos
Válidos	Eficiente	70	49	49
	Medio	30	21	21
	Deficiente	42	30	30
	Total	142	100	100

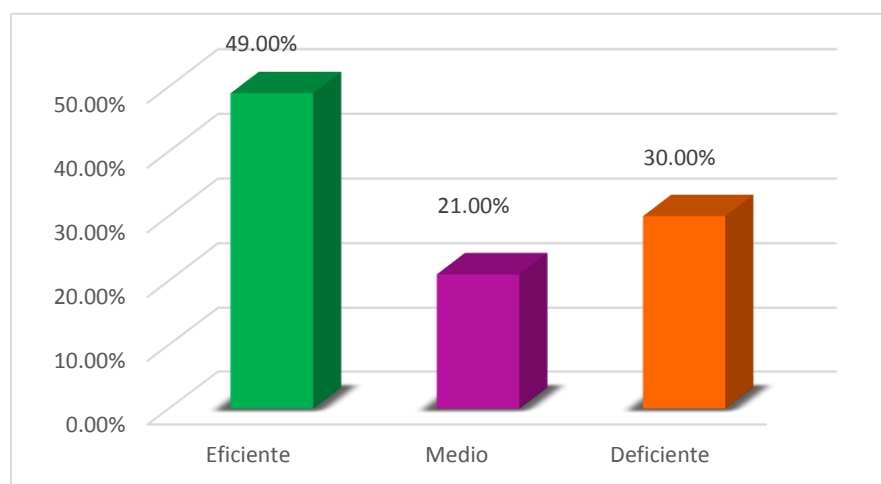


Figura 3. Niveles de la gestión nodal o pedagógica

Interpretación

De la tabla 11 y figura 3, se observa que 142 (100%) docentes de la Red educativa N.º 09, manifiestan que el nivel nodal de la gestión escolar es eficiente, 70 (49%), mientras que 30 (21%) considera que es medio, así mismo se encontró que 42 (30%) considera que es deficiente. Si se toma estas proporciones como una tendencia positiva, entonces, se podría afirmar que más del 70% de docentes, consideran como eficiente el nivel nodal de la gestión escolar, aunque en niveles diferenciados.

De la dimensión relacional de la variable gestión escolar

Tabla 12

Niveles de la gestión relacional

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)	Porcentaje validos
Válidos	Eficiente	68	48	48
	Medio	35	25	25
	Deficiente	39	27	27
	Total	142	100	100

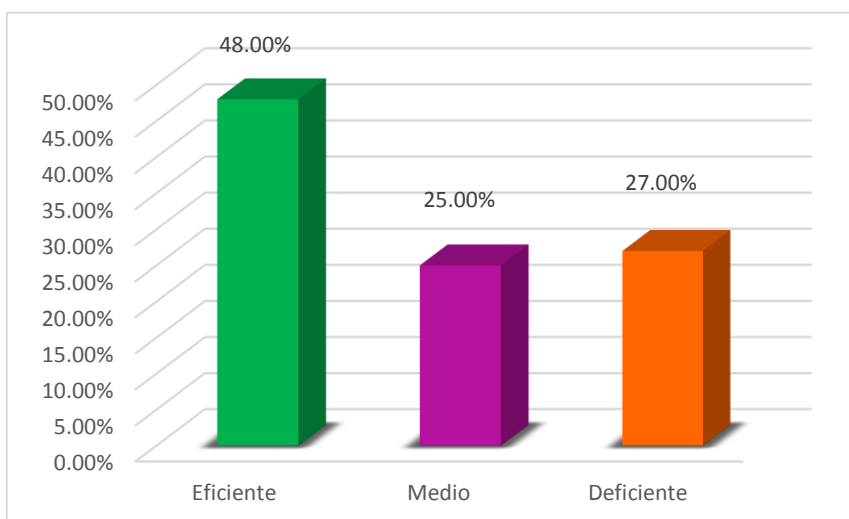


Figura 4. Niveles de la gestión relacional

Interpretación

De la tabla 12 y figura 4, se observa que 142 (100%) docentes de la Red educativa N.º 09, manifiestan que el nivel relacional de la gestión escolar es eficiente, 68 (48%), mientras que 35 (25%) considera que es medio, así mismo se encontró que 39 (27%) considera que es deficiente. Si se toma estas proporciones como una tendencia positiva, entonces, se podría afirmar que más del 73% de docentes, consideran como eficiente el nivel relacional de la gestión escolar, aunque en niveles diferenciados.

De la dimensión de soporte de la variable gestión escolar

Tabla 13

Niveles de la gestión de soporte

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)	Porcentaje validos
Válidos	Eficiente	76	54	54
	Medio	34	24	24
	Deficiente	32	22	22
	Total	142	100	100

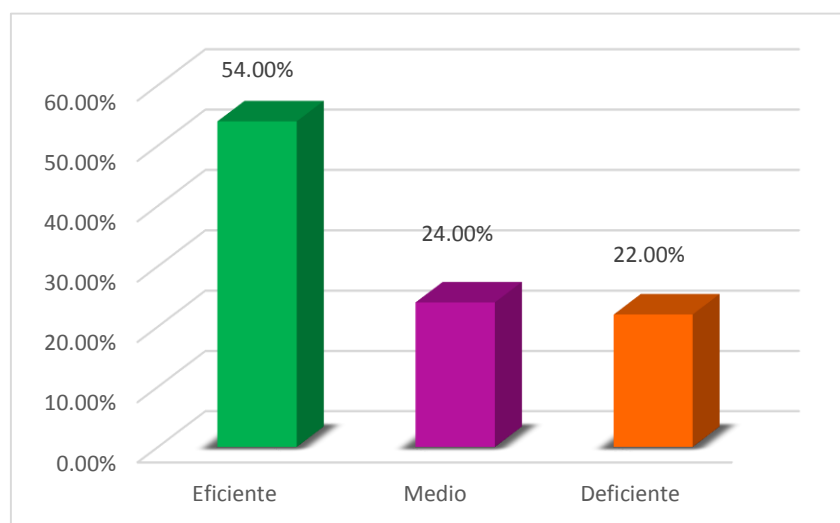


Figura 5. Niveles de la gestión de soporte

Interpretación

De la tabla 13 y figura 5, se observa que 142 (100%) docentes de la Red educativa N.º 09, manifiestan que el nivel de soporte de la gestión escolar es eficiente, 76 (54%), mientras que 34 (24%) considera que es medio, así mismo se encontró que 32 (22%) considera que es deficiente. Si se toma estas proporciones como una tendencia positiva, entonces, se podría afirmar que más del 78% de docentes, consideran como eficiente el nivel de soporte de la gestión escolar, aunque en niveles diferenciados.

De la variable 2: Compromiso organizacional

Tabla 14

Niveles del compromiso organizacional

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)	Porcentaje validos
Válidos	Alto	65	46	46
	Medio	38	27	27
	Bajo	39	27	27
	Total	142	100	100

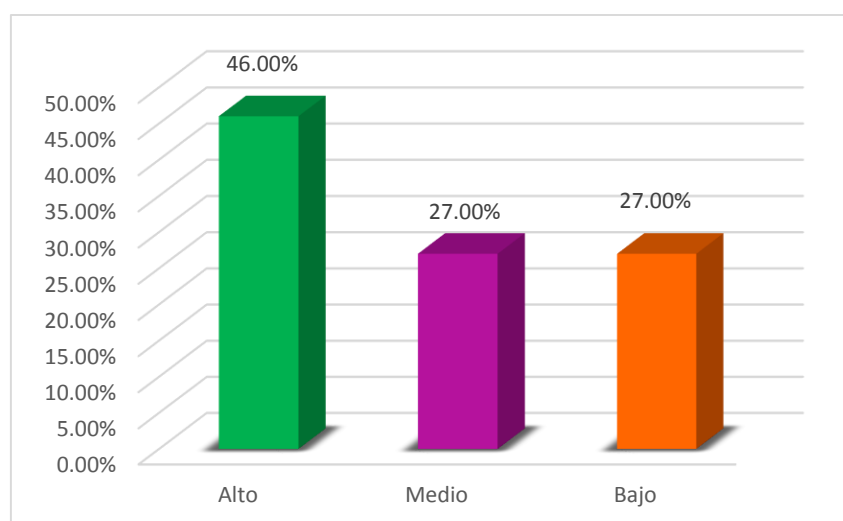


Figura 6. Niveles del compromiso organizacional

Interpretación

De la tabla 14 y figura 6, se observa que 142 (100%) docentes de la Red educativa N.º 09, manifiestan que los niveles del compromiso organizacional es alto, 65 (46%), mientras que 38 (27%) considera que es medio, así mismo se encontró que 39 (27%) considera que es bajo. Si se toma estas proporciones como una tendencia positiva, entonces, se podría afirmar que más del 73% de docentes, consideran como alto el compromiso organizacional, aunque en niveles diferenciados.

De la dimensión continuidad del compromiso organizacional

Tabla 15

Niveles del compromiso de continuidad

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)	Porcentaje validos
Válidos	Alto	60	42	42
	Medio	35	25	25
	Bajo	47	33	33
	Total	142	100	100

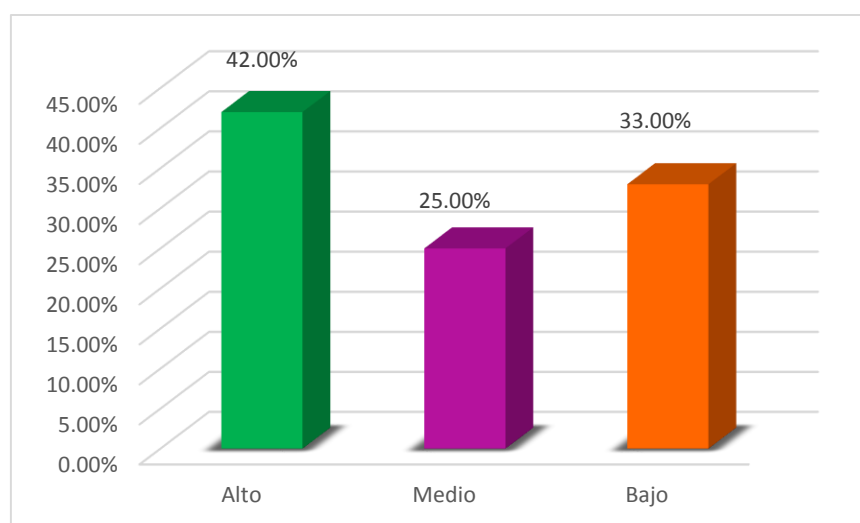


Figura 7. Niveles del compromiso de continuidad

Interpretación

De la tabla 15 y figura 7, se observa que 142 (100%) docentes de la Red educativa N.º 09, manifiestan que el nivel del compromiso de continuidad es alto, 60 (42%), mientras que 35 (25%) considera que es medio, así mismo se encontró que 47 (33%) considera que es bajo. Si se toma estas proporciones como una tendencia positiva, entonces, se podría afirmar que más del 67% de docentes, consideran como alto el compromiso de continuidad, aunque en niveles diferenciados.

De la dimensión continuidad del compromiso afectivo

Tabla 16

Niveles del compromiso afectivo

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)	Porcentaje validos
Válidos	Alto	72	51	51
	Medio	26	18	18
	Bajo	44	31	31
	Total	142	100	100

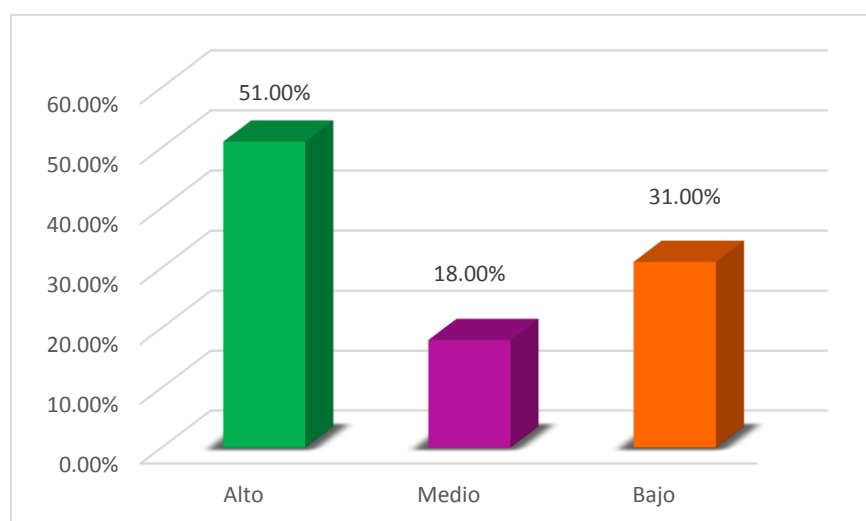


Figura 8. Niveles del compromiso afectivo

Interpretación

De la tabla 16 y figura 8, se observa que 142 (100%) docentes de la Red educativa N.º 09, manifiestan que el nivel del compromiso afectivo es alto, 72 (51%), mientras que 26 (18%) considera que es medio, así mismo se encontró que 44 (31%) considera que es bajo. Si se toma estas proporciones como una tendencia positiva, entonces, se podría afirmar que más del 69% de docentes, consideran como alto el compromiso afectivo, aunque en niveles diferenciados.

De la dimensión continuidad del compromiso normativo

Tabla 17

Niveles del compromiso normativo

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)	Porcentaje validos
Válidos	Alto	66	46	46
	Medio	37	26	26
	Bajo	39	28	28
	Total	142	100	100

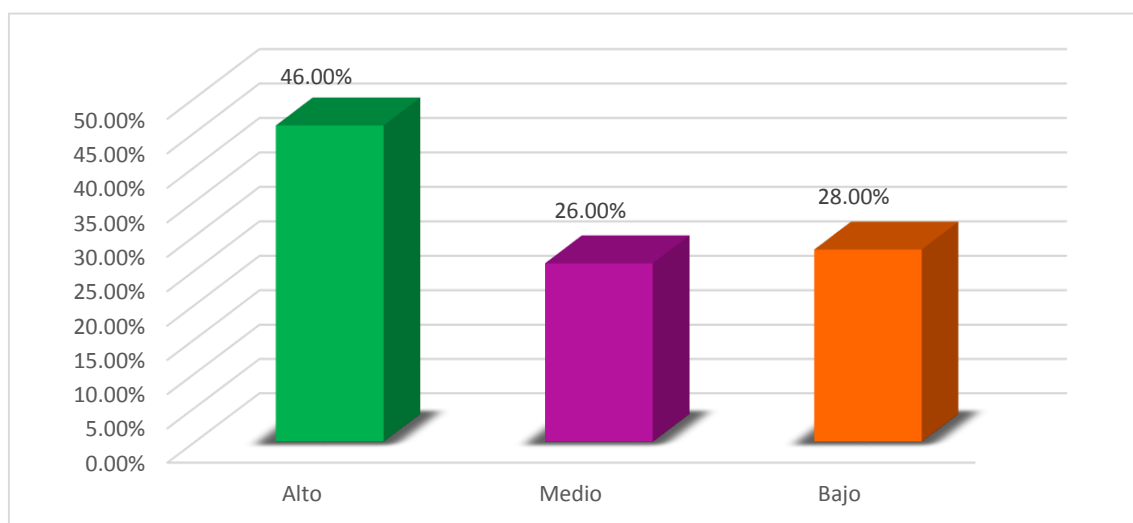


Figura 9. Niveles del compromiso normativo

Interpretación

De la tabla 16 y figura 8, se observa que 142 (100%) docentes de la Red educativa N.º 09, manifiestan que el nivel del compromiso normativo es alto, 66 (46%), mientras que 37(26%) considera que es medio, así mismo se encontró que 39(28%) considera que es bajo. Si se toma estas proporciones como una tendencia positiva, entonces, se podría afirmar que más del 72% de docentes, consideran como alto el compromiso normativo, aunque en niveles diferenciados.

3.2 Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre la gestión escolar y el compromiso organizacional.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión escolar y el compromiso organizacional.

Significancia: 0,05

Estadístico de prueba: Calculo por fórmula o por reporte de programa estadístico.

Regla de decisión:

Si $p_valor < 0,05$, rechazar H_0

Si $p_valor > 0,05$, aceptar H_0

Decisión estadística:

Debido a que $p = 0,000$ es menor que 0,05, se rechaza la H_0 .

Tabla 18

Grado de correlación entre la gestión escolar y compromiso organizacional

		Gestión_escolar	Compromiso_organizacional
Rho de Spearman	Gestión_escolar	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,754*
		N	,000
	Compromiso_organizacional	Coeficiente de correlación	142
		Sig. (bilateral)	,754*
		N	1,000

Conclusión (interpretación).

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis general dan evidencias suficientes para afirmar que la variable gestión escolar tiene relación positiva considerable ($Rho = ,754$) y significativa ($p\text{ valor} = 0.000$ menor que 0.05) con la variable compromiso organizacional en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac, 2018.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre la gestión escolar y el compromiso de continuidad

Ha: Existe relación significativa entre la gestión escolar y el compromiso de continuidad

Significancia: 0,05

Estadístico de prueba: Calculo por fórmula o por reporte de programa estadístico.

Regla de decisión:

Si $p_valor < 0,05$, rechazar H_0

Si $p_valor > 0,05$, aceptar H_0

Decisión estadística:

Debido a que $p = 0,000$ es menor que 0,05, se rechaza la H_0 .

Tabla 19

Grado de correlación entre la gestión escolar y compromiso de continuidad

		Gestión_escolar	Compromiso_de_continui
Rho de Spearman	Gestión_escolar	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,775*
		N	,000
	Compromiso_de_conti nuidad	Coeficiente de correlación	142
		Sig. (bilateral)	,775*
		N	1,000

Conclusión (interpretación).

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis específica 1 dan evidencias suficientes para afirmar que la variable gestión escolar tiene relación positiva considerable ($Rho = ,775$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la dimensión compromiso de continuidad en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac, 2018.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre la gestión escolar y el compromiso afectivo

Ha: Existe relación significativa entre la gestión escolar y el compromiso afectivo

Significancia: 0,05

Estadístico de prueba: Calculo por fórmula o por reporte de programa estadístico.

Regla de decisión:

Si $p_valor < 0,05$, rechazar H_0

Si $p_valor > 0,05$, aceptar H_0

Decisión estadística:

Debido a que $p = 0,000$ es menor que 0,05, se rechaza la H_0 .

Tabla 20

Grado de correlación entre la gestión escolar y compromiso afectivo

		Gestión_escolar	Compromiso_afectivo
Rho de Spearman	Gestión_escolar	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,778*
		N	,000
	Compromiso_afectivo	Coeficiente de correlación	142
		Sig. (bilateral)	,778*
		N	1,000

Conclusión (interpretación).

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis específica 2, dan evidencias suficientes para afirmar que la variable gestión escolar tiene relación positiva considerable ($Rho = ,778$) y significativa ($p\text{ valor} = 0.000$ menor que 0.05) con la dimensión compromiso afectivo en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac, 2018.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre la gestión escolar y el compromiso normativo

Ha: Existe relación significativa entre la gestión escolar y el compromiso normativo

Significancia: 0,05

Estadístico de prueba: Calculo por fórmula o por reporte de programa estadístico.

Regla de decisión:

Si $p_valor < 0,05$, rechazar H_0

Si $p_valor > 0,05$, aceptar H_0

Decisión estadística:

Debido a que $p = 0,000$ es menor que 0,05, se rechaza la H_0 .

Tabla 21

Grado de correlación entre la gestión escolar y compromiso normativo

		Gestión_escolar Compromiso_normativo	
Rho de Spearman	Gestión_escolar	Coeficiente de correlación	1,000
			,780*
		Sig. (bilateral)	.
			,000
	Compromiso_normativo	N	142
			142
		Coeficiente de correlación	,780*
			1,000
		Sig. (bilateral)	.
			,000
		N	142
			142

Conclusión (interpretación).

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis específica 3, dan evidencias suficientes para afirmar que la variable gestión escolar tiene relación positiva considerable ($Rho = 780$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la dimensión compromiso normativo en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac, 2018.

IV. Discusión

En el trabajo de investigación titulado: Gestión escolar y compromiso organizacional en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac - 2018, los resultados obtenidos presentan una relación positiva según el procesamiento de datos realizado a través de los instrumentos que se utilizaron.

Con respecto a la hipótesis general planteada: Existe relación significativa entre la gestión escolar y el compromiso organizacional en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac, 2018, en consideración del resultado obtenido por el rho de Spearman ($r=,754$) y el p-valor $=,000$ ($p<.05$), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, se determina de ese modo que existe una relación positiva considerable y significativa entre la gestión escolar y el compromiso organizacional en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac, 2018. Al respecto Bejarano (2018) afirma que la dimensión predominante de protección es la organizativa que influye en el compromiso organizacional según los docentes. Del mismo modo Gómez, Recio y Avalos (2013), acotan que las variables sociales y demográficas influyen en el compromiso organizacional, demostrando la relación al realizar el análisis bivariable mediante el cruce de cada dimensión de la variable (con la supervisión, con el ambiente físico de trabajo y con las prestaciones recibidas) con las de la variable compromiso organizacional (afectivo, de continuidad y normativo) presentándose una relación con cada una de las dimensiones.

En cuanto a la hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre la gestión escolar y el compromiso de continuidad en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac, 2018, en consideración del resultado obtenido por el rho de Spearman ($r=,775$) y el p-valor $=,000$ ($p<.05$), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, se determina de ese modo que existe una relación positiva considerable y significativa entre la gestión escolar y el compromiso de continuidad en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac, 2018. Sobre lo mencionado Saldívar (2017), obtiene en su estudio una relación significativa y alta entre la gestión educativa y el compromiso organizacional en los docentes; obteniéndose un coeficiente de correlación de Spearman de ,701.

En la hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre la gestión escolar y el compromiso afectivo en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac, 2018, en consideración del resultado obtenido por el rho de Spearman ($r=,778$) y el $p\text{-valor}=,000$ ($p<.05$), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, se determina de ese modo que existe una relación positiva considerable y significativa entre la gestión escolar y el compromiso afectivo en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac, 2018. A semejanza del estudio de Araque y Sánchez (2017), que demuestra que existe una relación positiva moderada y significativa entre la gestión interna y el compromiso organizacional; del mismo modo se determinó que la dimensión afectiva del compromiso organizacional es el que mayor incidencia de respuestas tiene dentro de la práctica de gestión interna.

Respecto a la hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre la gestión escolar y el compromiso normativo en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac, 2018, en consideración del resultado obtenido por el rho de Spearman ($r=,775$) y el $p\text{-valor}=,000$ ($p<.05$), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, se determina de ese modo que existe una relación positiva considerable y significativa entre la gestión escolar y el compromiso normativo en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac, 2018. Del mismo modo, Martínez (2016), refiere que la gestión escolar se relaciona significativamente y positiva muy alta con el compromiso normativo, siendo la correlación de Spearman de $0,897^{**}$ esto implica que a mejor gestión escolar mejor compromiso normativo en las instituciones de Educación Primaria de la muestra establecida. A diferencia de Cárdenas (2015) que en su estudio halla una correlación significativa inversa de -0.50 , y un nivel de significatividad de -0.05 . La gestión educativa estratégica si tienen relación significativa inversa con el compromiso normativo en los docentes de su muestra.

V. Conclusiones

- Primera: Existen evidencias suficientes para afirmar que la gestión escolar tiene relación positiva considerable ($Rho = ,754$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el compromiso organizacional.
- Segunda: Existen evidencias suficientes para afirmar que la gestión escolar tiene relación positiva considerable ($Rho = ,775$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el compromiso de continuidad.
- Tercera: Existen evidencias suficientes para afirmar que la gestión escolar tiene relación positiva considerable ($Rho = ,778$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el compromiso afectivo.
- Cuarta: Existen evidencias suficientes para afirmar que la gestión escolar tiene relación positiva considerable ($Rho = ,780$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el compromiso normativo.

V. Recomendaciones

- Primera:** Considerando que ha quedado evidenciado la existencia de una relación directa entre la gestión escolar y el compromiso organizacional; se sugiere a las unidades de gestión educativa local, aplicar estrategias de mayor impacto respecto a la labor directiva donde se tomen en cuenta planes de incentivos de acuerdo al desempeño cumplido.
- Segunda:** En vista de la evidencia de la existencia de una relación positiva y significativa entre la gestión escolar y el compromiso de continuidad, es importante que la tarea encomendada a los docentes, tenga un propósito práctico, que resuelva un proyecto o un producto material final.
- Tercera:** Teniendo en cuenta la existencia de una relación positiva y significativa entre la gestión escolar y el compromiso afectivo, se recomienda proteger siempre la integridad física y mental del docente y tener mucho cuidado de riesgos de salud integral, inherente a las actividades que se realicen y el ambiente físico donde se ejecuten.
- Cuarta:** Considerando que existe una relación positiva y significativa entre la gestión escolar y el compromiso normativo, es necesario destacar el rol del docente mediante estímulos, como la principal vía para mejorar la calidad de la educación.

VII. Referencias

- Álvarez, M. (2010). *Liderazgo compartido: buenas prácticas de dirección escolar*. Madrid: Wolters Kluwers.
- Araque, D. y Sánchez J. (2017). *Relación entre la gestión interna y el compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos*. Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga, Colombia. Recuperado de <http://www.elsevier.es/es-revista-estudios-gerenciales-354-pdf-S0123592317300049>
- Bayona, C. Goñi, S. y Madorrán, C. (1999). *Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos*. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Cristina_Bayona/publication/266454597_Compromiso_Organizacional_Implicaciones_para_la_gestion_estrategica_de_los_Recursos_Humanos/links/54b650b30cf2bd04be31fb00/Compromiso-Organizacional-Implicaciones-para-la-gestion-estrategica-de-los-Recursos-Humanos.pdf
- Becker, H. (1960). *Notes on the concept of commitment*. American journal of sociology, 66, 32-42.
- Bejarano, P. (2018). *La gestión escolar en el compromiso organizacional*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, recuperado de http://181.224.246.201/bitstream/handle/UAN/19072/Bejarano_APM.pdf?sequence=4&isAllowed=y.
- Bernal, C. (2010) *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson
- Cárdenas, H. (2015). *Relación entre la gestión educativa estratégica y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de economía y planificación de la Universidad Nacional Agraria La Molina*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1055>.

- Carrasco, S. (2013) *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos.
- Castillo, A. (2005). *Liderazgo administrativo: reto para el director de escuelas del siglo XXI*. Cuaderno de Investigación en la Educación, 20, 1-9.
- Cegarra, J. (2004). Metodología de la investigación científica y tecnológica. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=8479786248>
- Daft, R. (2010) *Teoría y diseño organizacional*. Recuperado de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/48447137/Teoria_y_Disenio_Organizacional_Daft_Richard_L._Learning_Editores.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1539986787&Signature=HPIyzxo8SgJiggkdKj15jbMysy8%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DTeoria_y_diseno_organizacional.pdf
- De la O, Castillas (2014). *La gestión escolar*. SEP. Recuperado de <https://registromodeloeducativo.sep.gob.mx/Archivo?nombre=9688-La+Gestion+Escolar.pdf>
- Del Solar, S. (2002). *La dinámica del cambio y la resistencia en la organización escolar chilena en el marco de la reforma educativa*. Recuperado de <http://www.geocities.ws/mfcisca67/PonenciaSilviadelSolar.pdf>
- Fullan, M. (2002): *Los nuevos significados del cambio*. Barcelona: Octaedro.
- Gomez, A.; Recio, R. y Avalos, M. (2013). *Satisfacción laboral y compromiso en las organizaciones de Río Verde*. Universidad San Luis de Potosí. Recuperado de <file:///C:/Users/JESSICA/Downloads/63-323-1-PB.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010) Metodología de la Investigación. 5ta Edición. México: McGraw Hill.

- Jaros S. (1993) *Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues*. Recuperado de [https://pdfs.semanticscholar.org/](https://pdfs.semanticscholar.org/https://pdfs.semanticscholar.org/).
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Chile: Fundación Chile.
- Loera, A. (2006). *Planeación estratégica y política educativa Documento de trabajo*, s/f
- Martínez, E. (2016) *Gestión escolar y compromiso organizacional para el logro de aprendizajes en las instituciones de Educación Primaria: Educación Intercultural Bilingüe, Andahuaylas, 2016*. Universidad Peruana Unión, Recuperado de http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1149/Edgar_Tesis_Doctor_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- McMillan, J. (2001). *Investigación educativa*. Madrid: Pearson.
- Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1997). *Commitment research and application*. Thousand Oaks C. A: Sage. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/273684088/Escala-de-Compromiso-Organizacional-Meyer-y-Allen>.
- Ministerio de Educación del Perú (2004). *Ley General de Educación No 28044*
- Ministerio de Educación del Perú (2005). *Reglamento de la Gestión Educativa*.
- Penley, L. E. y Gould, S. (1988): *Etzioni's Model of Organizational Involvement: A perspective for Understanding Commitment to Organizations*. Journal of Organizational Behaviour, 9, pp. 43-59.
- Pozner, P. (2000). *El Directivo como Gestor de Aprendizajes Escolares*. Buenos Aires: Aique.

- Robbins, S. (1998). *La Administración en el Mundo de Hoy*. México: Prentice Hall.
- Saldivar, G. (2017) *Gestión educativa y compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015*. Universidad César Vallejo
Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8311/Saldivar_PCG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sierra, R. (1979). *Técnicas de investigación social. Teoría y ejercicios* (14.^a ed.). Madrid: Thomson.
- Unidad de Medición de la Calidad Educativa (2006). *Comprendiendo la escuela desde su realidad cotidiana: estudio cualitativo en cinco escuelas estatales de Lima*. Lima: Ministerio de Educación.
- Villarreal, E. (2005) *La efectividad de la gestión escolar depende de la formación del recurso humano como factor, actor y promotor del cambio dentro de los procesos, dimensiones y políticas educativas*. Revista Iberoamericana De Educación, 37(2), 1-5. Recuperado de <https://rieoei.org/RIE/article/view/2717>
- Wayne D. (2002). *Estadística con aplicaciones a las ciencias sociales y a la educación*. México: Trillas

ANEXOS

Anexo 1: Artículo científico

1. TÍTULO

Gestión escolar y compromiso organizacional en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac – 2018.

2. AUTORA

Br. Angela Paola Rodríguez Arce, correo electrónico: angelarodriguezarce91@gmail.com
afiliación institucional: Estudiante de maestría

3. RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión escolar y el compromiso organizacional en las instituciones educativas en estudio. Metodológicamente el tipo de investigación básica, nivel correlacional, enfoque cuantitativo; el diseño fue no experimental: transversal. La población conformada por 225 docentes del nivel secundaria, la muestra por 142 profesores, el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos dos cuestionarios, validados por juicios de expertos y confiabilizados mediante el Alfa de Cronbach. Concluyendo que: La gestión escolar tiene relación positiva considerable ($Rho = 754$) con el compromiso organizacional.

4. PALABRAS CLAVE

Gestión escolar, compromiso organizacional, nodal, relacional, soporte, continuidad, afectivo, normativo.

5. ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between school management and organizational commitment in educational institutions under study. Methodologically the type of basic research, correlational level, quantitative approach; the design was non-experimental: transversal. The population conformed by 225 teachers of the secondary level, the sample by 142 professors, the sampling was of probabilistic type. The technique for collecting information was the survey and the instruments two questionnaires, validated by expert judgments and trusted by the Cronbach's Alpha. Concluding that: School management has a considerable positive relationship ($Rho = 754$) with organizational commitment.

6. KEYWORDS

School management, organizational commitment, nodal, relational, support, continuity, affective, normative.

7. INTRODUCCIÓN

En la gestión que se ejerce en las instituciones educativas se pueden liderar de dos maneras, las cuales se diferencian por las funciones que conllevan. La primera se orienta a la parte administrativa que se da en las escuelas públicas, que consiste en que el gestor directivo se responsabilice de la parte operacional de la institución que lidera, es decir la asunción de responsabilidades de planificar, organizar, coordinar, dirigir y evaluar cada una de las actividades que se realizan en la institución educativa. La segunda se centra en el aspecto curricular y pedagógico. Si se domina este tipo de competencias se realizará de forma eficaz cada tarea y práctica encaminada al logro de los objetivos estratégicos de la institución según lo menciona Castillo (2005). Por otro lado, el compromiso

organizacional que viene a ser la identificación con la institución educativa donde se trabaja conlleva al logro de los objetivos institucionales, manteniendo un fuerte vínculo entre los docentes y el centro donde se labora, según lo manifiesta Robbins (1998). Este esfuerzo se orienta en beneficio del centro debido al sentido de pertenencia que se genera con los trabajadores. Por lo antes mencionado, es relevante que la gestión escolar y el compromiso que se genere en los docentes se fortalezcan, ya que se confluirá en la obtención de mejores resultados. A nivel internacional, por bastante tiempo predominó un modelo directivo en la escuela centrado en el rol del director en funciones netamente burocráticas y administrativas. En el intervalo de 1950 a 1970, se les exigía a los directores escolares que administraran eficientemente las instituciones educativas, señala Álvarez (2010). No obstante, los constantes cambios que se dan en la sociedad globalizada han generado la necesidad de una reforma educativa y el cambio de roles que ejercen los actores educativos. De esa forma la dirección escolar se ha transformado y adaptado a estos cambios vertiginosos acorde a las exigencias actuales, ya no es suficiente limitar la gestión netamente administrativa sino una gestión escolar que es más compleja. En el ámbito de nuestro país, la gestión escolar se entiende como la función que se dirige a la generación y sostenibilidad de la institución educativa, lo cual implica la estructura administrativa, como la pedagógica, pero como parte de una interrelación en democracia, equidad y eficiencia, que permitirán el desarrollo de los estudiantes como futuros ciudadanos plenos, responsables y eficaces. Según lo planteado por el Ministerio de Educación (2004) se releva la función principal que ejercen los directores de las escuelas, tanto en el plano de la conducción escolar como en la toma de decisiones en distintos aspectos. Al director de la institución educativa se le concibe como la autoridad y representante legal de la misma, asumiendo la responsabilidad de la gestión tanto pedagógica, institucional y administrativa, tal como lo señala el Ministerio de Educación (2005). De acuerdo a lo mencionado, es necesario que para que exista una eficiente gestión de calidad en la escuela, el director no obvie la parte pedagógica en su labor cotidiana. No obstante la importancia de la gestión escolar, en muchas instituciones educativas se toma mayor tiempo a la función administrativa, esto trae consigo la disminución del tiempo en el quehacer pedagógico lo cual limita el acompañamiento de las actividades docentes que se realizan en las aulas, las cuales son determinadas de forma independiente, según lo establece la Unidad de Medición de la Calidad Educativa (2006). El gran desafío que deben asumir los directivos en la Red 09 de la jurisdicción de la Unidad de gestión educativa local 02 (de ahora en adelante UGEL 02), ha devenido en un nuevo problema en las instituciones educativas, si bien es cierto que es importante relevar las orientaciones curriculares en consideración de las orientaciones del Ministerio de Educación, aún no se ha superado la recarga administrativa que existe. Se está viviendo el momento de transición de administrador a gestor educativo. Considerando que en la actualidad los lineamientos educativos son difusos y no se adecúan al contexto real en que se encuentran inmersos. Esto se presenta como una traba en la implementación del modelo de gestión escolar que tanto se propugna actualmente. Se pregona que son los directores, los principales responsables de la gestión escolar, cuya función preponderante es la articulación, conducción y facilitación de un conjunto de procesos en las instituciones educativas; sin embargo, va a depender de su esfuerzo por ejercer un liderazgo adecuado, lo que repercutirá en el compromiso organizacional, en sus motivaciones, así como en el ejercicio docente, pues son ellos los que moldean las prácticas pedagógicas en los salones de clase y, en consecuencia repercutirá en el

mejoramiento de los logros de aprendizaje. Es indispensable que en la actualidad los directores se dediquen principalmente a realizar actividades relacionadas de forma directa con mejorar la enseñanza en sus instituciones educativas. Buscando diversas opciones para el desarrollo de los estudiantes, deben velar por que se cumplan los objetivos estratégicos de la escuela, promoviendo la construcción de nuevos saberes dentro de un clima escolar positivo. Del mismo modo se debe buscar el desarrollo profesional del docente, solo de esa forma se obtendrán las metas educativas trazadas. Como respuesta, se genera un compromiso de continuidad de parte de los docentes, ya que se establece un vínculo con la escuela, donde ha invertido tiempo y esfuerzo y percibe oportunidades de desarrollo dentro de la misma; otro aspecto importante es el lazo emocional que forja con su institución educativa, pues satisface sus expectativas y necesidades, se siente orgulloso de pertenecer a ella. Finalmente eso trasciende al plano de la lealtad y la reciprocidad, se establece un vínculo muy fuerte de reciprocidad, es decir se identifica con las metas institucionales y trabaja por alcanzarlas.

8. METODOLOGÍA

El enfoque es cuantitativo, debido a que “utiliza la recopilación de información con la finalidad de comprobar hipótesis establecidas, tomando en cuenta el cálculo numérico y estadístico, estableciendo el patrón comportamental y comprobar planteamientos teóricos al respecto”, (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 5). La investigación es básica. Al respecto Carrasco (2013) considera que este tipo de estudio plantea una finalidad aplicativa mediata, donde solo se busca incrementar o en el mejor de los casos profundizar, la cantidad de sustentos científicos que existen sobre el contexto real y su objeto de estudio. Está constituido a partir de las teorías científicas, las mismas que son analizadas para poder mejorar los contenidos. El método específico que se considera en esta tesis es el método-deductivo. Al respecto Cegarra (2004, p. 82), lo define como: “la emisión de hipótesis respecto a las posibles alternativas de solución frente a los problemas planteados en la comprobación de los datos que se presentan, si es que son acordes con las mismas”. El estudio se encuentra enmarcado según su naturaleza dentro del diseño de investigación no experimental, correlacional, de corte transversal.

La población se conformó por 225 docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria, que comprende territorialmente la red N° 09 de la Ugel 02 durante el año 2018. Se consideró como muestra a 142 profesores de las instituciones educativas del nivel secundaria, comprendidas territorialmente en la red educativa N.° 09 de la Ugel 02 en el año 2018. Debido a la naturaleza de las variables de estudio gestión escolar y compromiso organizacional se considera como técnica pertinente a la encuesta y al cuestionario como instrumento apropiado para las variables de estudio: gestión escolar y compromiso organizacional.

Ficha Técnica de la Variable Gestión Escolar

El instrumento denominado cuestionario de gestión escolar ha sido elaborado por la investigadora Angela Paola Rodriguez Arce, en Lima, Perú, cuyo universo de estudio es la Red Educativa n.° 09 perteneciente a la Ugel 02, el nivel de confianza del instrumento es de 95%, con un margen de error de 5.0% . Se aplicó a 142 docentes. La técnica empleada fue la encuesta. El cuestionario fue aplicado el 15 de noviembre de 2018. Su escala de medición es valorativa (1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre). El tiempo utilizado es de 15 minutos.

Ficha Técnica de la Variable Compromiso Organizacional

El instrumento denominado cuestionario de compromiso organizacional ha sido elaborado por los investigadores Meyer y Allen (1990). Revisado y traducido por Alemán Gonzales (1997). Ha sido adaptado por la tesista Ángela Rodríguez Arce (2018) en Lima, Perú, cuyo universo de estudio es la Red Educativa n.º 09 perteneciente a la Ugel 02, el nivel de confianza del instrumento es de 95%, con un margen de error de 5.0% . Se aplicó a 142 docentes. La técnica empleada fue la encuesta. El cuestionario fue aplicado el 15 de noviembre de 2018. Su escala de medición es valorativa (1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre). El tiempo utilizado es de 15 minutos

9. RESULTADOS

Los resultados obtenidos presentan una relación positiva según el procesamiento de datos realizado a través de los instrumentos que se utilizaron.

Con respecto a la hipótesis general planteada: Existe relación significativa entre la gestión escolar y el compromiso organizacional en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac, 2018, en consideración del resultado obtenido por el rho de Spearman ($r=,754$) y el p-valor=,000 ($p<.05$), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, se determina de ese modo que existe una relación positiva considerable y significativa entre la gestión escolar y el compromiso organizacional en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac, 2018. Al respecto Bejarano (2018) afirma que la dimensión predominante de protección es la organizativa que influye en el compromiso organizacional según los docentes. Del mismo modo Gómez, Recio y Avalos (2013), acotan que las variables sociales y demográficas influyen en el compromiso organizacional, mostrando correlación en el análisis bivariable al cruzar las dimensiones de satisfacción laboral (con la supervisión, con el ambiente físico de trabajo y con las prestaciones recibidas) con las del constructo compromiso organizacional (afectivo, de continuidad y normativo) presentando relación con todas las dimensiones.

En cuanto a la hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre la gestión escolar y el compromiso de continuidad en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac, 2018, en consideración del resultado obtenido por el rho de Spearman ($r=,775$) y el p-valor=,000 ($p<.05$), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, se determina de ese modo que existe una relación positiva considerable y significativa entre la gestión escolar y el compromiso de continuidad en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac, 2018. Sobre lo mencionado Saldívar (2017), obtiene en su estudio una relación significativa y alta entre la gestión educativa y el compromiso organizacional en los docentes; obteniéndose un coeficiente de correlación de Spearman de ,701.

En la hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre la gestión escolar y el compromiso afectivo en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac, 2018, en consideración del resultado obtenido por el rho de Spearman ($r=,778$) y el p-valor=,000 ($p<.05$), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, se determina de ese modo que existe una relación positiva considerable y significativa entre la gestión escolar y el compromiso afectivo en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac, 2018. A semejanza del estudio de Araque y Sánchez (2017), que demuestran la existencia de una relación positiva moderada y significativa entre la gestión interna y el compromiso organizacional; igualmente se determina que el componente afectivo del compromiso organizacional es el que mayor respuesta tiene a las prácticas de gestión interna.

Respecto a la hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre la gestión escolar y el compromiso normativo en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac, 2018, en consideración del resultado obtenido por el rho de Spearman ($r=,775$) y el p-valor $=,000$ ($p<.05$), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, se determina de ese modo que existe una relación positiva considerable y significativa entre la gestión escolar y el compromiso normativo en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac, 2018. Del mismo modo, Martínez (2016), refiere que la gestión escolar se relaciona significativamente y positiva muy alta con el compromiso normativo, siendo la correlación de Spearman de $0,897^{**}$ esto implica que a mejor gestión escolar mejor compromiso normativo en las instituciones de Educación Primaria de la muestra establecida. A diferencia de Cárdenas (2015) que en su estudio halla una correlación significativa inversa de -0.50 , y un nivel de significatividad de -0.05 . La gestión educativa estratégica si tienen relación significativa inversa con el compromiso normativo en los docentes de su muestra.

10. DISCUSIÓN

Evalúa e interpreta las implicancias de los resultados, especialmente considerando las limitaciones, recomendaciones futuras. Se debe relacionar y comparar los hechos observados con la hipótesis u objetivos, marco teórico y antecedentes referidos en la introducción, aclarando excepciones, contradicciones o modificaciones. La interpretación debe considerar las amenazas a la validez interna, la imprecisión de mediciones, cantidad de pruebas, tamaño de efecto observados y otras limitaciones del estudio. Señalar la validez externa de la investigación y concluir señalando la importancia de los hallazgos.

11. CONCLUSIONES

Primera: Existen evidencias suficientes para afirmar que la gestión escolar tiene relación positiva considerable ($Rho = ,754$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el compromiso organizacional.

Segunda: Existen evidencias suficientes para afirmar que la gestión escolar tiene relación positiva considerable ($Rho = ,775$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el compromiso de continuidad.

Tercera: Existen evidencias suficientes para afirmar que la gestión escolar tiene relación positiva considerable ($Rho = ,778$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el compromiso afectivo.

Cuarta: Existen evidencias suficientes para afirmar que la gestión escolar tiene relación positiva considerable ($Rho = ,780$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el compromiso normativo.

12. REFERENCIAS

- Álvarez, M. (2010). *Liderazgo compartido: buenas prácticas de dirección escolar*. Madrid: Wolters Kluwers.
- Araque, D. y Sánchez J. (2017). *Relación entre la gestión interna y el compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos*. Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga, Colombia. Recuperado de <http://www.elsevier.es/es-revista-estudios-gerenciales-354-pdf-S0123592317300049>
- Bejarano, P. (2018). *La gestión escolar en el compromiso organizacional*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, recuperado de http://181.224.246.201/bitstream/handle/UAN/19072/Bejarano_APM.pdf?sequence

[=4&isAllowed=y](#)

- Cárdenas, H. (2015). *Relación entre la gestión educativa estratégica y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de economía y planificación de la Universidad Nacional Agraria La Molina*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1055>
- Carrasco, S. (2013) *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Ed. San Marcos.
- Castillo, A. (2005). *Liderazgo administrativo: reto para el director de escuelas del siglo XXI*. Cuaderno de Investigación en la Educación, 20, 1-9.
- Cegarra, J. (2004). Metodología de la investigación científica y tecnológica. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=8479786248> Chiavenato (1992), Daft, R. (2010) *Teoría y diseño organizacional*. Recuperado de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/48447137/Teoria_y_Diseño_Organizacional_Daft_Richard_L_Learning_Editors.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1539986787&Signature=HPlyzxo8SgJiggkdKj15jbMysy8%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DTeoria_y_diseño_organizacional.pdf
- Gomez, A.; Recio, R. y Avalos, M. (2013). *Satisfacción laboral y compromiso en las organizaciones de Rio Verde*. Universidad San Luis de Potosí. Recuperado de <file:///C:/Users/JESSICA/Downloads/63-323-1-PB.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010) *Metodología de la Investigación*. 5ta Edición. México. México D.F.: Editorial McGraw Hill.
- Martínez (2016),
- Martínez, E. (2016) *Gestión escolar y compromiso organizacional para el logro de aprendizajes en las instituciones de Educación Primaria: Educación Intercultural Bilingüe, Andahuaylas, 2016*. Universidad Peruana Unión, Recuperado de http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1149/Edgar_Tesis_Doctor_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ministerio de Educación del Perú (2004). *Ley General de Educación No 28044*
- Ministerio de Educación del Perú (2005). *Reglamento de la Gestión Educativa*.
- Robbins, S. (1998). *La Administración en el Mundo de Hoy*. Editorial Prentice Hall. México.
- Saldivar, G. (2017) *Gestión educativa y compromiso organizacional en los en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015*. Universidad César Vallejo Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8311/Saldivar_PCG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Unidad de Medición de la Calidad Educativa (2006). *Comprendiendo la escuela desde su realidad cotidiana: estudio cualitativo en cinco escuelas estatales de Lima*. Lima: Ministerio de Educación.

13. RECONOCIMIENTOS

A la asesora de tesis Dra. Rosalynn Ornella Flores Castañeda, por su dedicación, experiencia y orientación por el camino de la investigación, la ética y la superación profesional.

DECLARACIÓN JURADA**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Ángela Paola Rodríguez Arce, estudiante (x), egresado (), docente (), del Programa de Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 42846226, con el artículo titulado: “Gestión escolar y compromiso organizacional en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac - 2018” declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 03 de enero de 2019

Ángela Paola Rodríguez Arce

Anexo 2: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia						
Título: GESTIÓN ESCOLAR Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 09, UGEL 02, RÍMAC- 2018						
Autor: ANGELA PAOLA RODRIGUEZ ARCE						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: GESTIÓN ESCOLAR			
¿Qué relación existe entre la gestión escolar y el compromiso organizacional en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac- 2018?	Determinar la relación entre la gestión escolar y el compromiso organizacional en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac- 2018.	Existe relación significativa entre la gestión escolar y el compromiso organizacional en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac- 2018.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
			Nodal pedagógico o Relacional	Monitorea y acompaña Capacitaciones Materiales didácticos	1,2,3,4,5,6,	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
			Soporte	Convivencia Jornadas Reuniones Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, etc. Cuenta con aulas implementadas. Distribución horaria	7,8,9,10 11,12,13,14, 15,16,17,18,19,20	Medio (47-74) Deficiente (20-47)
Problemas Específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Variable 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL			
¿Qué relación existe entre la gestión escolar y el compromiso de continuidad en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac- 2018?	Determinar la relación entre la gestión escolar y el compromiso de continuidad en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac- 2018.	Existe relación significativa entre la gestión escolar y el compromiso de continuidad en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac- 2018.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
¿Qué relación existe entre la gestión escolar y el compromiso afectivo en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac, 2018?	Determinar la relación entre la gestión escolar y el compromiso afectivo en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac- 2018.	Existe relación significativa entre la gestión escolar y el compromiso afectivo en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac- 2018.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición

			Compromiso continuidad	Orgullo de pertenencia a la institución Opciones laborales	1,2,3,4,5,6		Alta (68-90)
			Compromiso afectivo	Lazos emocionales Percepción de satisfacción de las necesidades	7,8,9,10,11,12	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Media (43-67)
¿Qué relación existe entre la gestión escolar y el compromiso normativo en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac- 2018?	Determinar la relación entre la gestión escolar y el compromiso normativo en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac- 2018.	Existe relación significativa entre la gestión escolar y el compromiso normativo en las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac- 2018.	Compromiso normativo	Evaluación de permanencia Reciprocidad con la institución	13,14,15,16,17,18		Baja (18-42)
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				
Nivel: Básico Diseño: Correlacional Método: No experimental	Población: 225 Docentes del nivel secundaria de las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac- 2018 Tipo de muestreo Probabilístico Proporcional aleatoria Tamaño de muestra: 142 Docentes del nivel secundaria de las instituciones educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac, 2018	Variable 1: Gestión escolar Técnicas: Encuesta Instrumento: CUESTIONARIO DE GESTIÓN ESCOLAR Autora: Ángela Paola Rodríguez Arce Año: 2018 Monitoreo: investigadora Ámbito de Aplicación: red 09 Forma de Administración: individual Variable 2: Compromiso organizacional Técnicas: Encuesta Instrumento: CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Autor: ALLEN Y MEYER (1990) adaptada por Ángela Paola Rodríguez Arce Año: 2018 Monitoreo: investigadora Ámbito de Aplicación: red 09 Forma de Administración: individual	DESCRIPTIVA: Frecuencias y porcentajes INFERENCIAL: Coeficiente correlacional Rho de Spearman				

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE GESTIÓN ESCOLAR

FINALIDAD:

Determinar los niveles de gestión escolar en la Institución Educativa, según su percepción docente.

Escala

1= Nunca

2= Casi nunca

3= A veces

4= Casi siempre

5= Siempre

ÍTEMS		ESCALA				
	Dimensión: Nodal o central	1	2	3	4	5
1	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.					
2	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.					
3	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes.					
4	Cuenta con Plan de Monitoreo y Acompañamiento Pedagógico orientado a los compromisos de la gestión escolar					
5	Evidencia el porcentaje de metas del uso pedagógico del tiempo, DCN, materiales y recursos educativos Matriz PEI PAT					
6	Cuenta de Plan Anual de Trabajo enfocado a los 5 compromisos de la gestión escolar					
	Dimensión: Relacional	1	2	3	4	5
7	Realiza reuniones a inicios de año en la IE para diagnosticar y diseñar las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.					
8	Estimula la iniciativa de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.					
9	Promueve la participación de la institución educativa en eventos académicos, culturales, y otros convocados por la UGEL y otras instituciones mostrando avances en los aprendizajes de los estudiantes, promoviendo la reflexión y el compromiso de los docentes.					
10	Ha organizado y ejecutado jornadas pedagógicas a fin de cumplir las metas de los compromisos					
	Dimensión: Soporte	1	2	3	4	5
11	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento, material educativo y recursos financieros disponibles, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.					
12	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.					
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.					
14	Se ha planificado y organizado los 3 momentos (Buen Inicio, Escuela que queremos, Balance de resultados)					

15	La distribución horaria garantiza el uso óptimo del tiempo dedicado al aprendizaje de los estudiantes.					
16	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, la colaboración y comunicación permanente.					
17	Asume una actitud asertiva en el manejo de las situaciones conflictivas.					
18	Los propósitos y acciones estratégicas, se desarrollan en base al PEI y al Reglamento Interno					
19	Toma decisiones acertadas para solucionar problemas.					
20	Incorpora en los instrumentos de planificación costos y presupuestos orientados a la consecución de resultados establecidos.					

Gracias por su atención.

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE ALLEN Y MEYER (1990)

Revisada y traducida por Alemán Gonzales (1997)

FINALIDAD:

A continuación, se le presenta este instrumento que tiene como finalidad obtener una descripción acerca del compromiso del individuo con su institución educativa, caracterizada por la unión emocional e identificación, el costo que este asocia con dejarla y los sentimientos de obligación del individuo de permanecer en ella. En cada una de las preguntas que se le presentan encierre en un círculo sólo una de las cinco categorías de respuesta que usted considere más acorde a su sentimiento hacia la organización.

La veracidad de su respuesta es lo más importante. No es un test para medir conocimientos ni capacidades, por lo tanto no existen respuestas buenas ni malas. Recuerda que la información recolectada es totalmente confidencial. Agradecemos profundamente su colaboración y sinceridad.

Escala

- 1= Nunca
- 2= Casi nunca
- 3= A veces
- 4= Casi siempre
- 5= Siempre

ÍTEMS		ESCALA				
	DIMENSIÓN 1 Continuidad	1	2	3	4	5
1	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución educativa es porque no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
2	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar la institución educativa.					
3	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en la institución educativa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.					
4	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar la institución educativa, incluso si quisiera hacerlo.					
5	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora la institución educativa.					
	DIMENSIÓN 2 Afectivo	1	2	3	4	5
6	Actualmente trabajo en la institución educativa más por gusto que por necesidad.					
7	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi institución educativa.					
8	Esta institución educativa tiene un gran significado personal para mí.					
9	Me siento como parte de una familia en esta institución educativa.					
10	Realmente siento como si los problemas de esta institución educativa fueran mis propios problemas.					
11	Disfruto hablando de mi institución educativa con gente que no pertenece a ella.					
12	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la institución educativa.					
	DIMENSIÓN 3 Normativo	1	2	3	4	5
13	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en la institución educativa es porque siento la obligación moral de permanecer					

	en ella.					
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a la institución educativa.					
15	Me sentiría culpable si dejase ahora la institución educativa, considerando todo lo que me ha dado.					
16	Ahora mismo no abandonaría la institución educativa, porque me siento obligado con toda su gente.					
17	La institución educativa merece mi lealtad.					
18	Creo que le debo mucho a la institución educativa.					

Anexo 4: Certificados de validación de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION ESCOLAR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Nodal o pedagógica								
1	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional	✓		✓		✓		
2	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	✓		✓		✓		
3	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Cuenta con Plan de Monitoreo y Acompañamiento Pedagógico orientado a los compromisos de la gestión escolar	✓		✓		✓		
5	Evidencia el porcentaje de metas del uso pedagógico del tiempo, DCN, materiales y recursos educativos Matriz PEI PAT	✓		✓		✓		
6	Cuenta de Plan Anual de Trabajo enfocado a los 5 compromisos de la gestión escolar	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Relacional								
7	Realiza reuniones a inicios de año en la IE para diagnosticar y diseñar las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
8	Estimula la iniciativa de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.	✓		✓		✓		

9	Promueve la participación de la institución educativa en eventos académicos, culturales, y otros convocados por la UGEL y otras instituciones mostrando avances en los aprendizajes de los estudiantes, promoviendo la reflexión y el compromiso de los docentes.	✓		✓		✓		
10	Ha organizado y ejecutado jornadas pedagógicas a fin de cumplir las metas de los compromisos	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Soporte	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento, material educativo y recursos financieros disponibles, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
12	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
14	Se ha planificado y organizado los 3 momentos (Buen Inicio, Escuela que queremos, Balance de resultados)	✓		✓		✓		
15	La distribución horaria garantiza el uso óptimo del tiempo dedicado al aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
17	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, la colaboración y comunicación permanente.	✓		✓		✓		
18	Asume una actitud asertiva en el manejo de las situaciones conflictivas.	✓		✓		✓		
19	Los propósitos y acciones estratégicas, se desarrollan en base al PEI y al Reglamento Interno	✓		✓		✓		
20	Toma decisiones acertadas para solucionar problemas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: DNI: 40650095

Especialidad del validador: Administración de la Educación

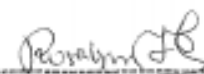
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

06 de noviembre del 2018



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Continuidad							
1	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución educativa es porque no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	✓		✓		✓		
2	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar la institución educativa.	✓		✓		✓		
3	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en la institución educativa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.	✓		✓		✓		
4	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar la institución educativa, incluso si quisiera hacerlo.	✓		✓		✓		
5	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora la institución educativa.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Afectivo	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Actualmente trabajo en la institución educativa más por gusto que por necesidad.	✓		✓		✓		
7	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Esta institución educativa tiene un gran significado personal para mí.	✓		✓		✓		
9	Me siento como parte de una familia en esta institución educativa.	✓		✓		✓		
10	Realmente siento como si los problemas de esta institución educativa fueran mis propios problemas.	✓		✓		✓		
11	Disfruto hablando de mi institución educativa con gente que no pertenece a ella.	✓		✓		✓		
12	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la institución educativa.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en la institución educativa es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	✓		✓		✓		
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a la institución educativa.	✓		✓		✓		
15	Me sentiría culpable si dejase ahora la institución educativa, considerando todo lo que me ha dado.	✓		✓		✓		
16	Ahora mismo no abandonaría la institución educativa, porque me siento obligado con toda su gente.	✓		✓		✓		
17	La institución educativa merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
18	Creo que le debo mucho a la institución educativa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: Flores Castañeda Rosalynn Ornela DNI: 40650095

Especialidad del validador: Administración de la Educación

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

06 de noviembre del 2018

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION ESCOLAR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Nodal o pedagógica								
1	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.	X		X		X		
2	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	X		X		X		
3	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes.	X		X		X		
4	Cuenta con Plan de Monitoreo y Acompañamiento Pedagógico orientado a los compromisos de la gestión escolar	X		X		X		
5	Evidencia el porcentaje de metas del uso pedagógico del tiempo, DCN, materiales y recursos educativos Matriz PEI PAT	X		X		X		
6	Cuenta de Plan Anual de Trabajo enfocado a los 5 compromisos de la gestión escolar	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 Relacional		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Realiza reuniones a inicios de año en la IE para diagnosticar y diseñar las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
8	Estimula la iniciativa de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.	X		X		X		

9	Promueve la participación de la institución educativa en eventos académicos, culturales, y otros convocados por la UGEL y otras instituciones mostrando avances en los aprendizajes de los estudiantes, promoviendo la reflexión y el compromiso de los docentes.	X		X		X		
10	Ha organizado y ejecutado jornadas pedagógicas a fin de cumplir las metas de los compromisos	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 Soporte		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento, material educativo y recursos financieros disponibles, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
12	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.	X		X		X		
14	Se ha planificado y organizado los 3 momentos (Buen Inicio, Escuela que queremos, Balance de resultados)	X		X		X		
15	La distribución horaria garantiza el uso óptimo del tiempo dedicado al aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
17	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, la colaboración y comunicación permanente.	X		X		X		
18	Asume una actitud asertiva en el manejo de las situaciones conflictivas.	X		X		X		
19	Los propósitos y acciones estratégicas, se desarrollan en base al PEI y al Reglamento Interno	X		X		X		
20	Toma decisiones acertadas para solucionar problemas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Edelma N. Quispe Salazar DNI: 06848960

Especialidad del validador: Metodología

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

06 de noviembre del 2018

E. Nancy Quispe Salazar
MAGISTER EN EDUCACIÓN
AO 1654116

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Continuidad								
1	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución educativa es porque no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	✗		✗		✗		
2	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar la institución educativa.	✗		✗		✗		
3	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en la institución educativa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.	✗		✗		✗		
4	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar la institución educativa, incluso si quisiera hacerlo.	✗		✗		✗		
5	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora la institución educativa.	✗		✗		✗		
DIMENSIÓN 2 Afectivo								
6	Actualmente trabajo en la institución educativa más por gusto que por necesidad.	✗		✗		✗		
7	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi institución educativa.	✗		✗		✗		
8	Esta institución educativa tiene un gran significado personal para mí.	✗		✗		✗		
9	Me siento como parte de una familia en esta institución educativa.	✗		✗		✗		
10	Realmente siento como si los problemas de esta institución educativa fueran mis propios problemas.	✗		✗		✗		
11	Disfruto hablando de mi institución educativa con gente que no pertenece a ella.	✗		✗		✗		
12	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la institución educativa.	✗		✗		✗		
DIMENSIÓN 3 Normativo								
13	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en la institución educativa es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	✗		✗		✗		
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a la institución educativa.	✗		✗		✗		
15	Me sentiría culpable si dejase ahora la institución educativa, considerando todo lo que me ha dado.	✗		✗		✗		
16	Ahora mismo no abandonaría la institución educativa, porque me siento obligado con toda su gente.	✗		✗		✗		
17	La institución educativa merece mi lealtad.	✗		✗		✗		
18	Creo que le debo mucho a la institución educativa.	✗		✗		✗		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Edelina N. Quispe S. DNI: 06848960

Especialidad del validador: Metodología


¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

06 de noviembre del 2018


E. Nancy Quispe Salazar
MAGISTER EN EDUCACIÓN
AO 1654116

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION ESCOLAR

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Nodal o pedagógica							
1	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.	✓		✓		✓		
2	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	✓		✓		✓		
3	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Cuenta con Plan de Monitoreo y Acompañamiento Pedagógico orientado a los compromisos de la gestión escolar	✓		✓		✓		
5	Evidencia el porcentaje de metas del uso pedagógico del tiempo, DCN, materiales y recursos educativos Matriz PEI PAT	✓		✓		✓		
6	Cuenta de Plan Anual de Trabajo enfocado a los 5 compromisos de la gestión escolar	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Relacional	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Realiza reuniones a inicios de año en la IE para diagnosticar y diseñar las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
8	Estimula la iniciativa de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.	✓		✓		✓		

9	Promueve la participación de la institución educativa en eventos académicos, culturales, y otros convocados por la UGEL y otras instituciones mostrando avances en los aprendizajes de los estudiantes, promoviendo la reflexión y el compromiso de los docentes.	✓		✓		✓		
10	Ha organizado y ejecutado jornadas pedagógicas a fin de cumplir las metas de los compromisos	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Soporte	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento, material educativo y recursos financieros disponibles, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
12	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
14	Se ha planificado y organizado los 3 momentos (Buen Inicio, Escuela que queremos, Balance de resultados)	✓		✓		✓		
15	La distribución horaria garantiza el uso óptimo del tiempo dedicado al aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
17	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, la colaboración y comunicación permanente.	✓		✓		✓		
18	Asume una actitud asertiva en el manejo de las situaciones conflictivas.	✓		✓		✓		
19	Los propósitos y acciones estratégicas, se desarrollan en base al PEI y al Reglamento Interno	✓		✓		✓		
20	Toma decisiones acertadas para solucionar problemas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒

Aplicable después de corregir ☐

No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Bendezu Hernández Juana P.

DNI:

22256070

Especialidad del validador:

Doctora en Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

06 de noviembre del 2018

J. Paola Bendezu Hernández
DOCTORA EN EDUCACIÓN
A1807581

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Continuidad								
1	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución educativa es porque no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	✓		✓		✓		
2	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar la institución educativa.	✓		✓		✓		
3	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en la institución educativa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.	✓		✓		✓		
4	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar la institución educativa, incluso si quisiera hacerlo.	✓		✓		✓		
5	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora la institución educativa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Afectivo		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Actualmente trabajo en la institución educativa más por gusto que por necesidad.	✓		✓		✓		
7	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Esta institución educativa tiene un gran significado personal para mí.	✓		✓		✓		
9	Me siento como parte de una familia en esta institución educativa.	✓		✓		✓		
10	Realmente siento como si los problemas de esta institución educativa fueran mis propios problemas.	✓		✓		✓		
11	Disfruto hablando de mi institución educativa con gente que no pertenece a ella.	✓		✓		✓		
12	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la institución educativa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Normativo		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en la institución educativa es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	✓		✓		✓		
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a la institución educativa.	✓		✓		✓		
15	Me sentiría culpable si dejase ahora la institución educativa, considerando todo lo que me ha dado.	✓		✓		✓		
16	Ahora mismo no abandonaría la institución educativa, porque me siento obligado con toda su gente.	✓		✓		✓		
17	La institución educativa merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
18	Creo que le debo mucho a la institución educativa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Benítez Hernández, Juana P.

DNI: 22256070

Especialidad del validador: Doctora en Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

06 de noviembre del 2018

J. Paola Benítez Hernández
DOCTORA EN EDUCACIÓN
A1807561

Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ

Anexo 5: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ



Visión de la igualdad de oportunidades para Mujeres y Hombres

Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional

CONSTANCIA DE APLICACIÓN

La Coordinadora General de la Red Educativa territorial N.º 09 de la UGEL 02, que suscribe, hace constar que:

La Br. Angela Paola Rodríguez Arcu, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, filial Lima Norte ha realizado la aplicación de los instrumentos de recolección de datos: Cuestionario sobre GESTIÓN ESCOLAR y COMPROMISO ORGANIZACIONAL a 142 profesores del nivel Secundaria de la Red Educativa territorial N.º 09 de la UGEL 02.

Se expida la presente a petición de la interesada, para los fines que estime conveniente.

San Martín de Porres, 20 de noviembre de 2018



[Firma]
Dra. Jessica Micaela Ramos Moreno

Dra. Jessica Micaela Ramos Moreno
Coordinadora General
Red Educativa N.º 09
Ugel 02.

Anexo 6: Base de datos

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE GESTIÓN ESCOLAR																				
DOCENTE	NODAL						RELACIONAL				SOPORTE									
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20
DOCENTE 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
DOCENTE 2	2	3	4	3	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	3	4	4
DOCENTE 3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
DOCENTE 4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
DOCENTE 5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
DOCENTE 6	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	5	5
DOCENTE 7	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3
DOCENTE 8	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
DOCENTE 9	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3
DOCENTE 10	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4
DOCENTE 11	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4
DOCENTE 12	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4
DOCENTE 13	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3
DOCENTE 14	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
DOCENTE 15	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
DOCENTE 16	5	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4
DOCENTE 17	2	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3
DOCENTE 18	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4
DOCENTE 19	2	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	4	3	3	3	4
DOCENTE 20	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4
DOCENTE 21	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
DOCENTE 22	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
DOCENTE 23	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3
DOCENTE 24	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3
DOCENTE 25	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3

[illegible]

DOCENTE 84	2	2	4	2	2	4	2	3	3	3	2	2	4	2	2	5	3	2	4	1
DOCENTE 85	3	4	2	5	3	2	3	2	4	2	3	4	2	5	2	5	3	2	4	4
DOCENTE 86	2	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4
DOCENTE 87	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	3	3	2	3	4	4	3	2	4
DOCENTE 88	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	5	2	4	3
DOCENTE 89	3	2	4	3	1	4	4	3	2	1	1	2	3	4	3	2	3	4	3	2
DOCENTE 90	2	3	2	2	3	3	2	4	2	4	3	4	2	4	3	4	3	4	2	2
DOCENTE 91	2	4	2	3	4	3	4	3	2	4	2	3	2	4	4	5	4	3	3	4
DOCENTE 92	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	4	2	3	5	3	3	3
DOCENTE 93	1	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	4	2	3	2	4	3
DOCENTE 94	3	3	4	4	4	2	3	2	4	4	3	4	5	3	5	2	4	2	3	2
DOCENTE 95	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4
DOCENTE 96	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
DOCENTE 97	4	3	4	5	3	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4
DOCENTE 98	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
DOCENTE 99	3	3	3	3	3	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
DOCENTE 100	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
DOCENTE 101	2	3	2	2	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	3	4	5	1
DOCENTE 102	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
DOCENTE 103	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
DOCENTE 104	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
DOCENTE 105	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
DOCENTE 106	3	3	3	3	3	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
DOCENTE 107	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
DOCENTE 108	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
DOCENTE 109	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
DOCENTE 110	5	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4
DOCENTE 111	2	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3
DOCENTE 112	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4

DOCENTE 113	2	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	4	3	3	3	4
DOCENTE 114	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4
DOCENTE 115	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
DOCENTE 116	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
DOCENTE 117	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3
DOCENTE 118	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3
DOCENTE 119	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
DOCENTE 120	3	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	3	5	3	4	5	4	4
DOCENTE 121	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
DOCENTE 122	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4
DOCENTE 123	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
DOCENTE 124	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4
DOCENTE 125	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
DOCENTE 126	4	3	4	5	3	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4
DOCENTE 127	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
DOCENTE 128	3	3	3	3	3	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
DOCENTE 129	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
DOCENTE 130	2	3	2	2	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	3	4	5	1
DOCENTE 131	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
DOCENTE 132	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
DOCENTE 133	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
DOCENTE 134	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
DOCENTE 135	3	3	3	3	3	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
DOCENTE 136	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
DOCENTE 137	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
DOCENTE 138	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
DOCENTE 139	5	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4
DOCENTE 140	2	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3
DOCENTE 141	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4

DOCENTE 142

3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

BASE DE DATOS COMPROMISO ORGANIZACIONAL

DOCENTE	CONTINUIDAD					AFECTIVO								NORMATIVO				
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18
DOCENTE 1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
DOCENTE 2	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4
DOCENTE 3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3
DOCENTE 4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
DOCENTE 5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4
DOCENTE 6	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	3
DOCENTE 7	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4
DOCENTE 8	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3
DOCENTE 9	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
DOCENTE 10	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3
DOCENTE 11	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3
DOCENTE 12	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
DOCENTE 13	3	4	4	3	4	3	4	3	5	4	5	3	4	3	4	3	4	3
DOENTE 14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
DOCENTE 15	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5
DOCENTE 16	4	5	4	3	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5
DOCENTE 17	2	4	1	4	3	2	3	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	3
DOCENTE 18	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
DOCENTE 19	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	3	4	5	4	2
DOCENTE 20	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3
DOCENTE 21	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4
DOCENTE 22	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4
DOCENTE 23	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3
DOCENTE 24	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	1	2	3	4	3	2

[illegible]

DOCENTE 54	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
DOCENTE 55	3	1	1	1	1	2	3	4	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3
DOCENTE 56	3	4	3	2	4	1	3	4	2	3	4	5	1	3	4	2	4	3	3
DOCENTE 57	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	2	2	3	2	2
DOCENTE 58	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2
DOCENTE 59	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
DOCENTE 60	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	2	4	2	4	2	2
DOCENTE 61	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2
DOCENTE 62	1	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	4	2	3	4	3	4	2	2
DOCENTE 63	1	3	2	1	3	3	1	2	3	1	2	4	2	3	2	1	3	1	1
DOCENTE 64	2	1	2	3	1	1	3	3	4	3	1	5	2	3	4	3	2	3	3
DOCENTE 65	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2
DOCENTE 66	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2
DOCENTE 67	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3
DOCENTE 68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
DOCENTE 69	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
DOCENTE 70	1	2	2	1	2	1	2	5	1	2	4	1	2	4	2	1	2	5	5
DOCENTE 71	4	5	3	5	5	2	4	5	5	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
DOCENTE 72	2	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
DOCENTE 73	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1
DOCENTE 74	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3
DOCENTE 75	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
DOCENTE 76	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3
DOCENTE 77	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	2	4	2	4	4
DOCENTE 78	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	4
DOCENTE 79	3	4	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	4	2	3	4	3	4	4
DOCENTE 80	4	3	3	2	1	3	3	1	2	3	1	2	4	2	3	2	1	3	3
DOCENTE 81	3	4	1	2	3	1	1	3	3	4	3	1	5	2	3	4	3	4	4
DOCENTE 82	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3

DOCENTE 83	5	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	4
DOCENTE 84	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2
DOCENTE 85	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2
DOCENTE 86	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2
DOCENTE 87	1	2	2	2	1	2	1	2	5	1	2	4	1	2	4	2	1	3
DOCENTE 88	2	3	5	3	5	5	2	4	5	5	3	3	2	3	3	3	2	2
DOCENTE 89	3	2	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4
DOCENTE 90	2	3	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	4
DOCENTE 91	2	4	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3
DOCENTE 92	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3
DOCENTE 93	1	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2
DOCENTE 94	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2
DOCENTE 95	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
DOCENTE 96	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3
DOCENTE 97	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3
DOCENTE 98	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3
DOCENTE 99	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3
DOCENTE 100	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
DOCENTE 101	2	3	2	2	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	3	4
DOCENTE 102	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
DOCENTE 103	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
DOCENTE 104	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
DOCENTE 105	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
DOCENTE 106	3	3	3	3	3	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
DOCENTE 107	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
DOCENTE 108	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
DOCENTE 109	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5
DOCENTE 110	5	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
DOCENTE 111	2	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	4	3

DOCENTE 112	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
DOCENTE 113	2	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	4	3	3
DOCENTE 114	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
DOCENTE 115	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	2	4	2	4
DOCENTE 116	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	4
DOCENTE 117	3	4	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	4	2	3	4	3	4
DOCENTE 118	4	3	3	2	1	3	3	1	2	3	1	2	4	2	3	2	1	3
DOCENTE 119	3	4	1	2	3	1	1	3	3	4	3	1	5	2	3	4	3	4
DOCENTE 120	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3
DOCENTE 121	5	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	4
DOCENTE 122	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2
DOCENTE 123	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2
DOCENTE 124	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2
DOCENTE 125	1	2	2	2	1	2	1	2	5	1	2	4	1	2	4	2	1	3
DOCENTE 126	4	3	4	5	3	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3
DOCENTE 127	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
DOCENTE 128	3	3	3	3	3	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
DOCENTE 129	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
DOCENTE 130	2	3	2	2	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	3	4
DOCENTE 131	3	3	3	3	3	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
DOCENTE 132	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
DOCENTE 133	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
DOCENTE 134	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5
DOCENTE 135	5	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
DOCENTE 136	2	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	4	3
DOCENTE 137	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
DOCENTE 138	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2
DOCENTE 139	1	2	2	2	1	2	1	2	5	1	2	4	1	2	4	2	1	3
DOCENTE 140	4	3	4	5	3	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3

DOCENTE 141	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
DOCENTE 142	3	3	3	3	3	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3

Anexo 7: Resultados de las pruebas (print de pantallas)

Correlaciones no paramétricas

[ConjuntoDatos1]

Correlaciones				
			GESTION ESCOLAR	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	GESTION ESCOLAR	Coefficiente de correlación	1,000	,754**
		Big. (bilateral)	.	,000
		N	142	142
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,754**	1,000
		Big. (bilateral)	,000	.
		N	142	142

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

NONPAR CORR

/VARIABLES= GESTION ESCOLAR COMPROMISO ORGANIZACIONAL

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Notas		
Salida creada		11-DEC-2018 14:12:24
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos1
	Filtro	<ninguna>
	Ponderación	<ninguna>
	Segmentar archivo	<ninguna>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	142
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas para cada par de variables se basan en todos los casos con datos válidos para dicho par.
Sintaxis		NONPAR CORR /VARIABLES= GESTION ESCOLAR COMPROMISO ORGANIZACIONAL /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00,02
	Tiempo transcurrido	00:00:00,01
	Número de casos permitidos	629145 casos ^a

a. Se basa en la disponibilidad de la memoria del espacio de trabajo

Correlaciones no paramétricas

[ConjuntoDatos1]

Correlaciones			GESTION ESCOLAR	COMPROMISO CONTINUIDAD
Rho de Spearman	GESTION ESCOLAR	Coefficiente de correlación	1,000	,775**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	142	142
	COMPROMISO CONTINUIDAD	Coefficiente de correlación	,775**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	142	142

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

NONPAR CORR

```

/VARIABLES= GESTION ESCOLAR COMPROMISO CONTINUIDAD
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlaciones no paramétricas

Notas		
Salida creada	11-DEC-2018 14:20:32	
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos1
	Filtro	<ninguna>
	Ponderación	<ninguna>
	Segmentar archivo	<ninguna>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	142
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas para cada par de variables se basan en todos los casos con datos válidos para dicho par.
Sintaxis	NONPAR CORR /VARIABLES= GESTION ESCOLAR COMPROMISO CONTINUIDAD /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00,02
	Tiempo transcurrido	00:00:00,01
	Número de casos permitidos	629145 <u>casos^a</u>

^a. Se basa en la disponibilidad de la memoria del espacio de trabajo

Correlaciones no paramétricas

[ConjuntoDatos1]

Correlaciones				
			GESTION ESCOLAR	COMPROMISO AFECTIVO
Rho de Spearman	GESTION ESCOLAR	Coefficiente de correlación	1,000	,778**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	142	142
	COMPROMISO AFECTIVO	Coefficiente de correlación	,778**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	142	142

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

NONPAR CORR.

/VARIABLES= GESTION ESCOLAR COMPROMISO AFECTIVO

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Notas		
Salida creada		11-DEC-2018 14:57:46
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos1
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	142
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas para cada par de variables se basan en todos los casos con datos válidos para dicho par.
Sintaxis		NONPAR CORR. /VARIABLES= GESTION ESCOLAR COMPROMISO AFECTIVO /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00,02
	Tiempo transcurrido	00:00:00,01
	Número de casos permitidos	629145 casos ^a

^a. Se basa en la disponibilidad de la memoria del espacio de trabajo

Correlaciones no paramétricas

[ConjuntoDatos1]

Correlaciones				
			GESTION ESCOLAR	COMPROMISO NORMATIVO
Rho de Spearman	GESTION ESCOLAR	Coefficiente de correlación	1,000	,780**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	142	142
	COMPROMISO NORMATIVO	Coefficiente de correlación	,780**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	142	142

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

NONPAR CORR.

/VARIABLES= GESTION ESCOLAR COMPROMISONORMATIVO

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Notas		
Salida creada	11-DEC-2018 15:10:34	
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos1
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	142
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas para cada par de variables se basan en todos los casos con datos válidos para dicho par.
Sintaxis	NONPAR CORR. /VARIABLES= GESTION ESCOLAR COMPROMISONORMATIVO /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00,02
	Tiempo transcurrido	00:00:00,01
	Número de casos permitidos	629145 <u>casos^a</u>

^a. Se basa en la disponibilidad de la memoria del espacio de trabajo

Pruebas no paramétricas

Notas		
Salida creada	11-DEC-2018 15:43:21	
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos1
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	142
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos.
Sintaxis	FREQUENCIES VARIABLES=GestionEscolar_A CompromisoOrganizacional_A GestionEscolar COMPROMISO_A CONTINUIDAD_A COMPROMISO_A AFECTIVO_A COMPROMISO_A NORMATIVO_A /BARCHART FREQ /ORDER=ANALYSIS.	
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:01,56
	Tiempo transcurrido	00:00:01,04

	GestionEscolar	CompromisoOrganizacional	COMPROMISOCONTINUIDAD	COMPROMISOAFECTIVO	COMPROMISONORMATIVO
N Válido	142	142	142	142	142
Perdidos	0	0	0	0	0



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Rosalynn Ornella Flores Castañeda, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "**Gestión Escolar y Compromiso Organizacional en las Instituciones Educativas de la Red 09, Ugel 02, Rímac - 2018**" de la estudiante Angela Paola Rodriguez Arce, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 12 de enero del 2019

Rosalynn Ornella Flores Castañeda

DNI: 40650095

Feedback Studio - Google Chrome
 Es seguro | https://evturnitin.com/app/carta/es/?lang=es&s=100&1015021405&u=1070974917

feedback studio Angela Paola RODRIGUEZ ARCE gestión escolar_compromiso organizacional -- /0 < 4 de 13 > ?

Resumen de coincidencias **23 %** ver detalles en inglés (beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida...	12 %
2	repositorio ucv.edu.pe	8 %
3	repositorio ucv.edu.pe	1 %
4	Diana L. Araque Jaime...	<1 %
5	Entregado a Universida...	<1 %
6	repositorio ucv.edu.pe	<1 %

ESCUELA DE POSGRADO
 UNIVERSIDAD CATOLICA DEL PERU

Gestión escolar y compromiso organizacional en las instituciones educativas de la Red IIR, Ugel 02, Rimac - 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
 Maestría en Administración de la Educación

AUTOR(A):
 R/ Angela Paola Rodríguez Arce

ASESOR(A):
 Dra. Rosaly Orosco Plaza Cruzada

SECCIÓN:
 Educación e Historia

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
 Gobierno y Calidad Educativa

Fecha: Perú
2017

Página: 1 de 61 Número de palabras: 12414 Text-only Report High Resolution Activado

02:20 p.m.
 14/01/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

RODRIGUEZ ARCE ANGELA PAOLA

INFORME TITULADO:

GESTIÓN ESCOLAR Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 09, UGEL 02, RIMAC - 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 23 DE ENERO DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



[Signature]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

RODRIGUEZ ARCE, ANGELA PAOLA
D.N.I. : 42846226
Domicilio : Jr. PUGUO 361 PISO 1A PUEBLO JOVEN PAMPAS DE COMAS
Teléfono : Fijo : Móvil : 924 357 013
E-mail : angelarodriguezarce91@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

☐ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

Grado : MAESTRA
Mención : ADMINISTRACIÓN EN EDUCACIÓN

☐ Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

RODRIGUEZ ARCE, ANGELA PAOLA

Título de la tesis:

GESTIÓN ESCOLAR Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 09, VUELTA, RIMAC 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

☒
☐

Firma :

Fecha : 12 DE FEBRERO 2019